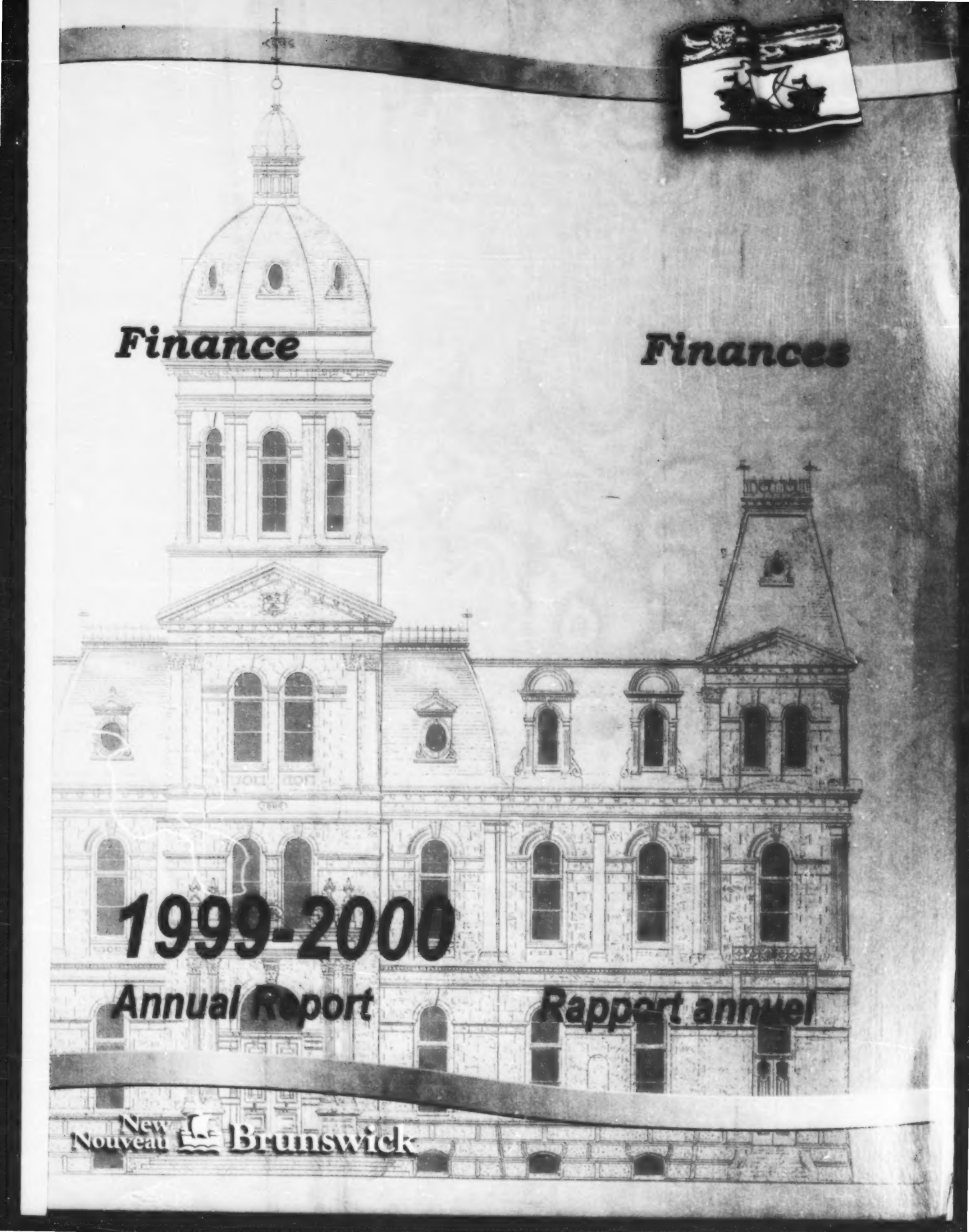


Finance

Finances

1999-2000

Annual Report

Rapport annuel

New Nouveau Brunswick

1999-2000 Annual Report

Published by:

Department of Finance
Province of New Brunswick
P. O. Box 6000
Fredericton, N.B.
E3B 5H1
Canada
http://www.gnb.ca/fin/

November 2000

Cover:
Communications New Brunswick

Printing and Binding:
Printing Services, Supply and Services

ISBN 1-55236-486-0

ISSN 1192-3563

Printed in New Brunswick

Rapport annuel 1999-2000

Publié par :

Ministère des Finances
Province du Nouveau-Brunswick
Case postale 6000
Fredericton (Nouveau-Brunswick)
E3B 5H1
Canada
http://www.gnb.ca/fin/

Novembre 2000

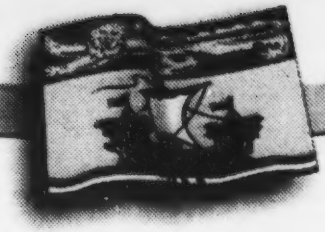
Couverture :
Communications Nouveau-Brunswick

Imprimerie et reliure :
Services d'imprimerie, Approvisionnement et Services

ISBN 1-55236-486-0

ISSN 1192-3563

Imprimé au Nouveau-Brunswick



Finance

Finances

1999-2000

Annual Report

Rapport annuel

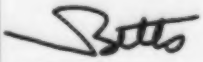
New Nouveau Brunswick

The Honorable Marilyn Trenholme Counsell
Lieutenant-Governor of the Province of New Brunswick

May it please your Honour:

It is my privilege to submit the Annual Report of the Department of Finance, Province of New Brunswick, for the fiscal year April 1, 1999, to March 31, 2000.

Respectfully submitted,



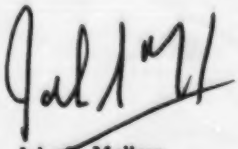
Norman Betts
Minister

Norman Betts
Minister of Finance
Fredericton, N.B.

Sir:

I am pleased to be able to present the annual report describing operations of the Department of Finance for the fiscal year 1999-2000.

Respectfully submitted,



John E. Mallory
Deputy Minister

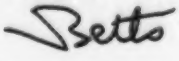
L'honorable Marilyn Trenholme Counsell
Lieutenante-gouverneure de la province du Nouveau-Brunswick

Votre Honneur,

Je suis heureux de vous soumettre le rapport annuel du ministère des Finances de la province du Nouveau-Brunswick pour l'année financière allant du 1er avril 1999 au 31 mars 2000.

Veuillez agréer, Votre Honneur, l'assurance de mon profond respect.

Le ministre,



Norman Betts

Norman Betts
Ministre des Finances
Fredericton (N.-B.)

Monsieur,

Je suis heureux de vous soumettre le présent rapport annuel du ministère des Finances pour l'année financière 1999-2000.

Veuillez agréer, Monsieur, l'assurance de mon profond respect.

Le sous-ministre,

John E. Mallory

101-04871/

Table of Contents

Mission Statement 4

Performance Measurement Indicators 5
- Fiscal 5
- Human Resources 6

Board of Management 8

Department of Finance 10

Program/Service Review 12

Communications Services 13

Department Services Division 14
- Financial and Administrative Services 14
- Information and Technology Services 14
- Human Resource Services 15
- Policy and Planning 16

Taxation and Fiscal Policy Division 17
- Federal-Provincial Fiscal Relations 17
- Tax Policy 18
- Fiscal, Economic and Statistical Policy 19

Budget and Financial Management Division 22
- Program / Service Review 22
- Budget Preparation and Monitoring 23
- Alternative Service Delivery 23

Treasury and Debt Management Division 24
- Financial Policy and Debt Management 24
- Capital Markets 24
- Treasury Management 25
- Trust Fund Administration 25

Revenue Division 27
- Policy and Audit 27
- Account Management and Systems 31
- Compliance and Registration 34
- Tax Review and Appeals 35

Table des matières

Énoncé de mission 4

Indicateurs de mesure du rendement 5
- Gestion financière 5
- Ressources humaines 6

Conseil de gestion 8

Ministère des Finances 10

Examen des programmes et des services 12

Service des communications 13

Division des services ministériels 14
- Services financiers et administratifs 14
- Services informatiques et technologiques 14
- Services des ressources humaines 15
- Politiques et planification 16

Division de la politique fiscale et financière 17
- Relations financières fédérales-provinciales 17
- Politique fiscale 18
- Finances publiques, économie et statistique 19

Division de la gestion financière et du budget 22
- Examen des programmes et des services 22
- Préparation et suivi du budget 23
- Autres modes de prestation de services 23

Division de la gestion du Trésor et de la dette 24
- Politique financière et gestion de la dette 24
- Marchés financiers 24
- Gestion du Trésor 25
- Administration des fonds en fiducie 25

Division du revenu 27
- Politiques et vérification 27
- Gestion des comptes et systèmes 31
- Conformité et enregistrements 34
- Révision de l'impôt et appels 35

(con't)....

Corporate Human Resource Management Division .. 37

- Labour Relations Services 37
- Compensation and Staffing Policy 40
- Official Languages and Workplace Equity..... 43
- Executive Development and Corporate Learning.... 47
- Management Services..... 47
- Human Resource Information 48
- Public Service Employee Benefits 50

Tables

Table 1 / Expenditure Status Report by Primary..... 11

Table 2 / Adjudication Totals for Parts I, II and III..... 39

Table 3 / Competitions by Department.....42

Table 4 / Official Languages Complaints – Corporate Summary fiscal year 1999-2000..... 46

Table 5 / Pension Plans 57

Table 6 / Insured Benefits Summary 58-59

(suite)

Division des services généraux de gestion des ressources humaines 37

- Services des relations de travail..... 37
- Politique de rémunération et recrutement.....40
- Langues officielles et équité en milieu de travail 43
- Perfectionnement des cadres et formation générale 47
- Services de gestion 47
- Information sur les ressources humaines 48
- Avantages sociaux des employés des services publics..... 50

Tableaux

Tableau 1 / État des dépenses par poste budgétaire..... 11

Tableau 2 / Nombre total des sentences arbitrales pour les parties I, II et III..... 39

Tableau 3 / Concours par ministère..... 42

Tableau 4 / Plaintes des langues officielles – ensemble des services publics année financière 1999-2000 46

Tableau 5 / Régimes de retraite 57

Tableau 6 / Résumé des régimes d'assurance..... 58-59

Mission Statement

To support and promote the effective and efficient management of the human and financial resources of the government and to provide effective, efficient and courteous service to the citizens of New Brunswick.

Énoncé de mission

Contribuer activement à la gestion efficace et rentable des ressources humaines et financières du gouvernement.
Offrir des services efficaces et courtois aux citoyens du Nouveau-Brunswick.

Performance Measurement Indicators

In a report entitled *Performance Measurement - Supplement to the Main Estimates*, all provincial government departments listed specific goals and targets and asked to be held accountable for achieving them. The intent of the document was to focus on measurable results and to prove that what has been promised has been delivered.

Department of Finance

Goal – Fiscal

To produce an overall balance for the four-year period 1996-1997 to 1999-2000.

Indicator

Cumulative balance over four-year period.

Target

Total revenues must exceed all spending including capital, special purpose, and special operating accounts to ensure that the Province's accounts will be balanced in the four-year period.

Results

With the completion of the first four-year balanced budget period 1996-1997 to 1999-2000, the Province recorded a cumulative difference of $(1,236.5) million, failing to meet its target.

Source of Information

N.B. Department of Finance and Public Accounts.

Indicateurs de mesure du rendement

Dans un rapport intitulé *Mesure du rendement – Supplément au budget principal des dépenses*, tous les ministères provinciaux ont énoncé leurs objectifs et leurs buts particuliers et ont demandé d'être tenus responsables de la réalisation de ceux-ci. Ce document visait à mettre l'accent sur les résultats quantifiables et à démontrer que les mesures promises ont été mises en oeuvre.

Ministère des Finances

Objectif – Gestion financière

Atteindre un équilibre global pour la période de quatre ans allant de 1996-1997 à 1999-2000.

Indicateur

Équilibre cumulatif au cours de la période de quatre ans.

But visé

Les recettes globales doivent excéder toutes les dépenses, y compris les dépenses en capital, les comptes à but spéciale et les comptes de services spéciaux, pour que les comptes du gouvernement provincial soient équilibrés pendant la période de quatre ans.

Résultats

Après la première période de quatre ans d'équilibre budgétaire, de 1996-1997 à 1999-2000, le gouvernement provincial n'est pas parvenu à atteindre son objectif, enregistrant une différence cumulative de (1 236.5) millions de dollars.

Source de renseignements

Ministère des Finances et Comptes publics du N.-B.

Goal - Human Resources

The management of human resources must have as its objective improving individual and organizational effectiveness to achieve optimum results.

Indicator

The extent to which performance management is implemented across the public service, as indicated by the various groups of bargaining or management employees for which formal performance management systems have been approved.

A primary indicator of "individual and organizational effectiveness" is the degree of success in linking individual performance to organizational strategy through performance management. The role of the Corporate Human Resource Management Division is one of providing a policy and collective agreement framework and providing a source of expertise on performance management. This helps managers and staff to leverage improved organizational results from the talents and efforts of the N.B. government's workforce.

The "pay for performance" approach, initially introduced and approved by Board of Management for management and non-union employees of Part I of the public service, provides a key management tool for leveraging results.

Target

To extend the application of "pay for performance" to employees in Parts I, II and III from current status, as follows:

Part I - Bargain and implement, where appropriate, for remaining nine collective agreements by year 2001.

Part II - Introduce for management, where appropriate, and bargain for three collective agreements, where appropriate, by year 2002.

Part III - Bargain, where appropriate, for five collective agreements by year 2003.

Objectif – Ressources humaines

La gestion des ressources humaines doit avoir pour objectif l'amélioration de l'efficacité individuelle et organisationnelle de manière à obtenir des résultats optimaux.

Indicateur

L'indicateur dans laquelle la gestion du rendement est mise en oeuvre à la grandeur des services publics; ce qui est établi par les différents groupes de négociation ou les cadres pour qui des systèmes formels de gestion du rendement ont été approuvés.

Un indicateur primaire de « l'efficacité individuelle et organisationnelle » est la mesure dans laquelle la gestion du rendement réussit à établir un lien entre le rendement individuel et la stratégie organisationnelle. La Division des services généraux de gestion des ressources humaines a pour rôle d'établir une politique et un cadre de négociation collective, et de fournir une expertise en gestion du rendement. Cela permet aux gestionnaires et au personnel de tirer de meilleurs résultats de l'organisation grâce aux talents et aux efforts de la main-d'oeuvre du gouvernement du Nouveau-Brunswick.

L'approche de « rémunération au rendement » adoptée et approuvée au départ par le Conseil de gestion pour les cadres et les employés non syndiqués de la partie I des services publics offre un outil de gestion déterminant pour l'accroissement des résultats.

But visé

Étendre l'application de la « rémunération au rendement » aux employés des parties I, II et III par rapport à la situation actuelle de la façon suivante :

Partie I - Négocier et mettre en oeuvre, s'il y a lieu, les neuf autres conventions collectives d'ici l'an 2001.

Partie II - Adopter pour les cadres, s'il y a lieu, et négocier trois conventions collectives, s'il y a lieu, d'ici l'an 2002.

Partie III - Négocier, s'il y a lieu, cinq conventions collectives d'ici l'an 2003.

Results

In Parts I, II and III there are 20 collective agreements. Pay for performance has been negotiated in seven collective agreements, representing 35 per cent of the 20 collective agreements.

Pay for performance has been implemented successfully for the following collective agreements:

Education (non-instructional);

Agriculture, Veterinary and Engineers;

Rehabilitation and Therapy/Recreation and Cultural Program Officers;

Administrative Support, Part I;

Technical, Part I;

Nursing, Part I, and

Industrial Certification and Training Officers.

Sources of Information

The current status is reflected in:

- management and non-union policies and Board of Management minutes approving each department's performance management implementation plan, and

- collective agreements pertaining to bargaining employees.

Résultats

Les parties I, II et III comprennent un total de 20 conventions collectives. La rémunération au rendement a été négociée pour 7 conventions collectives, soit 35 p. 100 des 20 conventions collectives.

La rémunération au rendement a été mise en œuvre avec succès pour les conventions collectives suivantes :

Éducation (Non-enseignants);

Agriculture, vétérinaires et ingénieurs;

Réhabilitation et thérapie, et agents des programmes culturels et de loisirs;

Soutien administratif, partie I;

Technique, partie I;

Infirmières, partie I,

Agents et agentes de la formation et de la certification industrielles.

Sources de renseignements

La situation actuelle est établie dans :

- les directives concernant les cadres et les employés non syndiqués, de même que dans les décisions du Conseil de gestion approuvant le plan de mise en oeuvre de chaque ministère relatif à la gestion des ressources humaines, et

- les conventions collectives concernant les employés syndiqués.

Board of Management

The Board of Management is a committee of cabinet established by authority of the *Financial Administration Act* and is empowered to act on matters concerning:

- financial management, including budget estimates, expenditures, accounts, fees and revenues;
- review and approval of initiatives which bind the government to long-term financial commitments;
- establishment of the government's multi-year expenditure plan and annual departmental spending targets;
- review of departmental budgets to ensure they are consistent with government policy and expenditure targets;
- development and preparation of the government's annual capital budget;
- administrative policy in the public service;
- the organization of the public service or any portions thereof, and the determination and control of establishments therein;
- human resource management, including training, development of personnel, pay regulation and hours of work;
- determination of the human resource requirements of the public service, and
- collective bargaining in the public service.

The chair of the Board of Management is the Minister of Finance and the secretary of the board is the deputy minister of Finance. The board meets weekly.

Conseil de gestion

Le Conseil de gestion est un comité du Cabinet créé en vertu de la *Loi sur l'administration financière*. Il a le pouvoir d'agir à l'égard des questions relatives :

- à la gestion financière, y compris les prévisions budgétaires, les dépenses, les comptes, les droits et les recettes;
- à l'examen et à l'approbation d'initiatives qui lient le gouvernement à des engagements financiers à long terme;
- à l'établissement du plan pluriannuel des dépenses du gouvernement et des objectifs annuels visés pour les dépenses ministérielles;
- à l'examen des budgets ministériels afin de s'assurer de leur conformité à la politique du gouvernement et aux objectifs fixés pour les dépenses;
- à la préparation et à l'établissement du budget d'immobilisations annuel du gouvernement;
- à la politique administrative dans les services publics;
- à l'organisation des services publics ou de toute partie de ces services, ainsi qu'à la détermination et à la direction des établissements relevant de ces services;
- à la gestion des ressources humaines, y compris la formation et le perfectionnement du personnel, les règles sur la rémunération et les heures de travail;
- à la détermination des besoins des services publics en matière de ressources humaines;
- à la négociation des conventions collectives dans les services publics.

Le président du Conseil de gestion est le ministre des Finances et le secrétaire du Conseil de gestion est le sous-ministre des Finances. Le Conseil de gestion se réunit toutes les semaines.

The Budget and Financial Management Division of the Department of Finance provides secretariat services to the Board of Management and acts as the liaison between the board and all government departments and agencies. Staff of the division consults with departments and agencies on issues that are to be brought to the attention of the board. These issues are analyzed to assess financial and human resource implications and to determine any additional information that board members may require to make informed and accurate decisions.

In March 2000, the Board of Management comprised the following cabinet ministers:

Norman Betts	Chair of the Board of Management and Minister of Finance
Jeannot Volpé	Vice-chair of the Board of Management and Minister of Natural Resources and Energy
Dale Graham	Minister of Supply and Services
Margaret-Ann Blaney	Minister of Transportation
Milton Sherwood	Minister of Agriculture and Rural Development
Kim Jardine	Minister of Environment
Peter Mesheau	Minister of Economic Development, Tourism and Culture
Paul Robichaud	Minister of Fisheries and Aquaculture

John Mallory is the secretary of the Board of Management and deputy minister of the Department of Finance.

La Division de la gestion financière et du budget du ministère des Finances fournit des services de secrétariat au Conseil de gestion et joue un rôle de liaison entre le conseil et tous les ministères et organismes gouvernementaux. Le personnel de la division consulte les ministères et les organismes sur des questions qui sont portées à l'attention du conseil. Ces questions sont analysées afin d'en évaluer les répercussions sur les ressources financières et humaines et de déterminer toute information supplémentaire dont les membres du conseil pourraient avoir besoin pour prendre des décisions éclairées et exactes.

En mars 2000, le Conseil de gestion était composé des ministres du Cabinet suivants :

Norman Betts	Président du Conseil de gestion et ministre des Finances
Jeannot Volpé	Vice-président du Conseil de gestion et ministre des Ressources naturelles et de l'Énergie
Dale Graham	Ministre de l'Approvisionnement et des Services
Margaret-Ann Blaney	Ministre des Transports
Milton Sherwood	Ministre de l'Agriculture et de l'Aménagement rural
Kim Jardine	Ministre de l'Environnement
Peter Mesheau	Ministre du Développement économique, du Tourisme et de la Culture
Paul Robichaud	Ministre des Pêches et de l'Aquaculture

John Mallory est le secrétaire du Conseil de gestion et le sous-ministre des Finances.

Department of Finance
March 31, 2000

Ministère des Finances
le 31 mars 2000

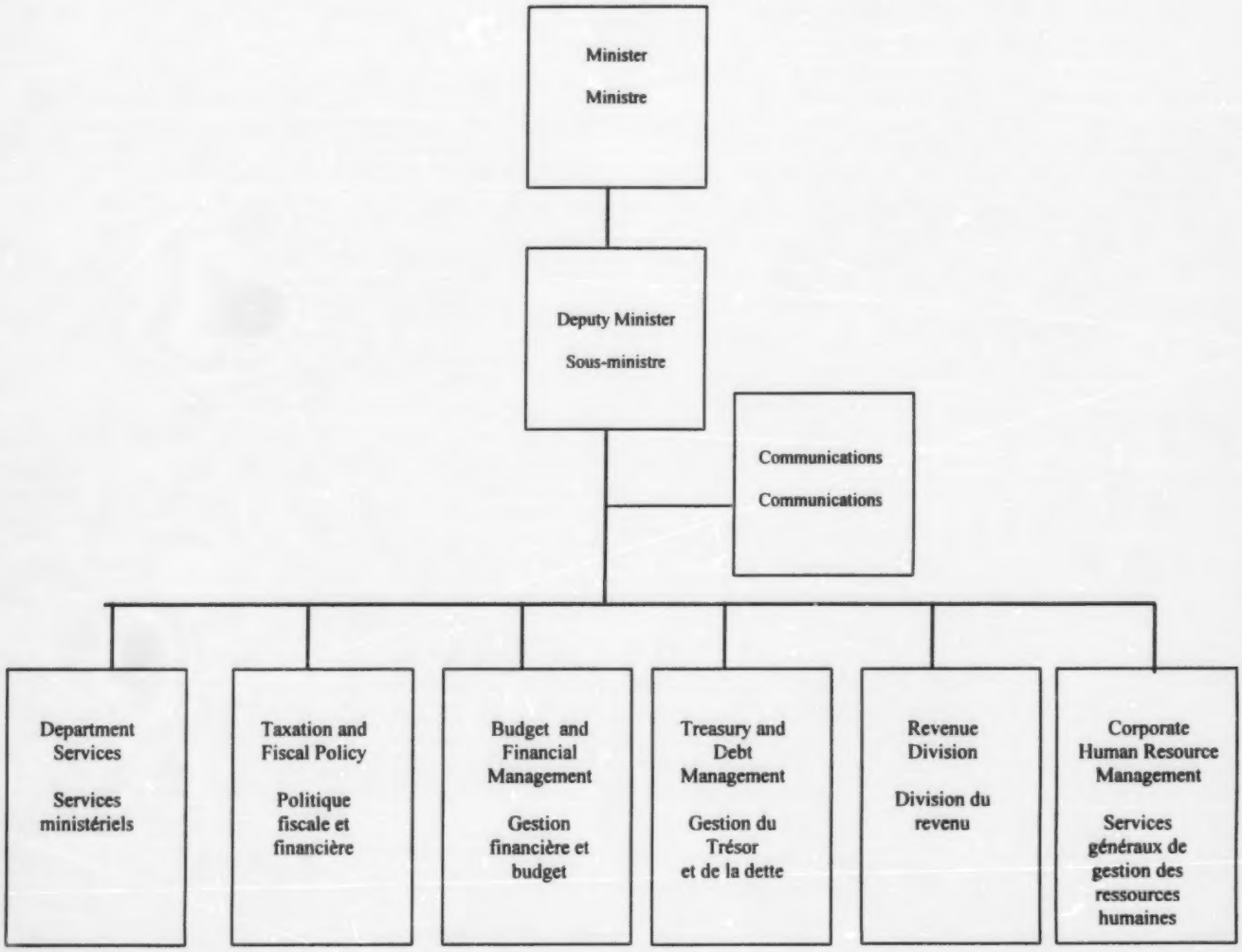


Table 1

Department of Finance

Expenditure Status Report by Primary

Fiscal Year Ending March 31, 2000

25-01 Financial and Human Resource Management

	Budget ($000)	4th Quarter ($000)
Personal Services	16,445.2	14,095.7
Other Services	10,672.8	9,910.5
Materials and Supplies	437.1	469.9
Property and Equipment	624.9	899.5
Contributions and Grants	5.8	0.0
Designated Revenue	(1,312.1)	(1,318.2)
Chargeback Recoveries	(8,381.6)	(7,185.5)
TOTAL	**$18,492.1**	**$16,871.9**

The department has a budget surplus of $1,620.2. Generally, this is the result of savings in personal services and overall operating costs.

Tableau 1

Ministère des Finances

État des dépenses par poste budgétaire

Année financière terminée le 31 mars 2000

25-01 Gestion des ressources financières et humaines

	Budget (000 $)	4e trimestre (000 $)
Services personnels	16,445.2	14,095.7
Autres services	10,672.8	9,910.5
Fournitures et approvisionnements	437.1	469.9
Biens et matériel	624.9	899.5
Contributions et subventions	5.8	0.0
Frais de la dette et autres	(1,312.1)	(1,318.2)
Contrats et projets	(8,381.6)	(7,185.5)
TOTAL	**$18,492.1**	**$16,871.9**

Le ministère a un excédent budgétaire de 1 620,2 $. En général, un excédent budgétaire est attribuable à des économies réalisées sur le plan des services personnels et des coûts d'exploitation.

Program/Service Review

In late March 2000, the provincial government announced decisions made during an extensive Program/Service Review.

As a result of this restructuring, the Department of Finance assumed responsibility on April 1, 2000, for fiscal transfers to municipalities, including the municipal tax warrant, the municipal unconditional grant and municipal fine revenue.

As of the same date, the Department of Finance no longer had responsibility for enforcement of lottery regulations, liquor control regulations, the laws prohibiting tobacco sales to minors, and liquor licensing. These functions were transferred to the Department of Public Safety. However, Finance retained responsibility for lottery policy.

These changes will be reflected in our annual report for 2000-2001.

Examen des programmes et des services

Vers la fin du mois de mars 2000, le gouvernement provincial a annoncé les décisions faites pendant l'examen approfondi des programmes et des services.

Suite à cette restructuration, le ministère des Finances assume depuis le 1er avril 2000 les transferts financiers aux municipalités, y compris l'impôt foncier municipal, les subventions inconditionnelles et les recettes provenant des amendes municipales.

Par contre, le ministère des Finances n'est plus responsable, depuis cette date, de l'application des règlements relatifs aux loteries, de la réglementation des alcools, des lois interdisant la vente de tabac aux mineurs et de la délivrance des permis d'alcool. Ces responsabilités ont été transférées au ministère de la Sécurité publique. Toutefois, le ministère des Finances demeure responsable de la politique relative aux loteries.

Ces changements seront incorporés à notre rapport annuel de 2000-2001.

Communications Services

The mission of Communications Services is to explain and promote the programs and policies of the Department of Finance to the people of New Brunswick. The staff develop communications strategies, monitor media coverage and handle media relations. They also advise the minister and senior managers on communications issues, while setting day-to-day communications priorities, writing speeches and issuing news releases. They are also responsible for advertising and for the content of the department's World Wide Web site at http://www.gnb.ca/fin/

Service des communications

Le Service des communications a pour mission d'expliquer et de promouvoir efficacement les programmes et les politiques du ministère des Finances à la population du Nouveau-Brunswick. Le personnel élabore des stratégies de communication, surveille les reportages dans les médias et s'occupe des relations avec les médias. Il conseille le ministre et la haute direction sur les questions de communication et fixe les priorités courantes en matière de communications. Il voit à la rédaction des discours et à la publication des communiqués. Il est aussi chargé de la publicité et du contenu du site World Wide Web du ministère au http://www.gnb.ca/fin/

Department Services Division

The Department Services Division provides a blend of corporate services primarily to the Department of Finance, the Office of the Premier, the Executive Council Office, the Department of Intergovernmental Affairs, the Office of the Comptroller and General Government.

Financial and Administrative Services Branch

The Financial and Administrative Services Branch provides the Department of Finance and other central agencies with internal budget development, financial planning and monitoring, accounting and related financial services and various administrative functions.

The branch's 1999-2000 work plan consisted of the following key result areas:

- co-ordination of the budget process for the above noted departments;
- monitoring of the above departmental budgets;
- provision of sound accounting and auditing practices;
- provision of central records management, and
- general administration and support services.

Information and Technology Services Branch

The Information and Technology Services Branch promotes the effective use of information and technology through advice and technical support to the Department of Finance and other central agencies.

In 1999-2000 the branch focused on the following key result areas and related activities:

- Year 2000: co-ordination of the Year 2000 transition effort which resulted in no major system or business application failures;

Division des services ministériels

La Division des services ministériels offre une gamme de services ministériels aux principaux organismes suivants : le ministère des Finances, le Cabinet du premier ministre, le Bureau du Conseil exécutif, le ministère des Affaires intergouvernementales, le Bureau du contrôleur ainsi que le gouvernement général.

Direction des services financiers et administratifs

La Direction des services financiers et administratifs fournit au ministère des Finances et aux autres organismes centraux des services internes d'élaboration, de planification et de suivi financiers et budgétaires, ainsi que des services de comptabilité et des services financiers connexes. Elle exerce en outre diverses fonctions administratives.

Le plan de travail de la direction pour l'année 1999-2000 a porté sur les points stratégiques suivants :

- coordonner le processus budgétaire des ministères susmentionnés;
- assurer le suivi des budgets de ces ministères;
- établir de bonnes pratiques comptables et procédures de vérification;
- assurer la gestion centrale des dossiers;
- fournir des services généraux d'administration et de soutien.

Direction des services informatiques et technologiques

La Direction des services informatiques et technologiques fait la promotion de l'utilisation efficace de l'information et de la technologie en offrant des conseils et un soutien techniques au ministère des Finances et à d'autres organismes centraux.

En 1999-2000, la direction s'est acquittée des principales fonctions et activités connexes suivantes :

- An 2000 : coordination des efforts de transition vers l'an 2000; il n'y a eu aucune défaillance majeure des systèmes ou des applications de gestion;

- Information Technology Infrastructure: rollout of Microsoft Exchange across the department and support agencies, along with various infrastructure upgrades to maintain the integrity of the department's network;

- Business Systems Development: implementation of a departmental decision support system which is key to taxation policy development; support for the department's effort to utilize the Internet/Intranet as a means to access departmental information by the public and by employees;

- Data Management: management of various databases and related data to provide the department with timely and accurate information for decision-making, and

- Information and Technology Organization: involvement in a number of internal and government-wide committees established to improve the management of information and technology.

Human Resource Services Branch

The Human Resource Services Branch provides advice and support to the Department of Finance and associated agencies. Key results areas are

- staffing;
- classification;
- labour/management issues;
- performance management;
- second-language training;
- training and development;
- payroll;
- benefits;
- Equal Employment Opportunity Program;
- Employee and Family Assistance Program;
- official languages.

- Infrastructure de la technologie de l'information : implantation de Microsoft Exchange à la grandeur du ministère et des organismes de soutien, de même que de différentes mises à niveau de l'infrastructure pour préserver l'intégrité du réseau du ministère;

- Mise au point des systèmes de gestion : implantation d'un système d'aide à la prise de décisions au ministère, qui a un rôle déterminant dans l'élaboration de la politique fiscale; appui des efforts du ministère visant à offrir un accès au public et aux employés à l'information ministérielle par l'Internet et l'Intranet;

- Gestion des données : gestion de différentes bases de données et de données connexes afin de fournir au ministère de l'information opportune et exacte aux fins de la prise de décisions;

- Organisation de l'information et de la technologie : participation aux travaux de certains comités internes et gouvernementaux mis sur pied dans le but d'améliorer la gestion de l'information et de la technologie.

Direction des services des ressources humaines

La Direction des services des ressources humaines fournit des conseils et du soutien au ministère des Finances et aux organismes connexes. Ses principales fonctions sont les suivantes :

- dotation;
- classification;
- relations de travail;
- gestion du rendement;
- formation linguistique en langue seconde;
- formation et perfectionnement;
- service de la paye;
- avantages sociaux;
- Programme d'égalité d'accès à l'emploi;
- Programme d'aide aux employés et à leur famille;
- langues officielles.

Policy and Planning

The Policy and Planning Branch co-ordinates departmental initiatives, provides leadership and expertise in the development of major legislation and policy initiatives as a support service to the operational divisions of the Department of Finance, and provides advice and assistance to senior management.

In 1999-2000, the unit focused on the following key result areas:

- Legislation and Policy Development: provided leadership and expertise in the development of legislation and policy as a support service to the operational divisions of the Department of Finance;

- Legislative Support: co-ordinated various activities related to the Legislature including replies to motions, questions and petitions, and the introduction of bills;

- Strategic Planning: managed the department's strategic planning process;

- Planning and Issues Management: provided the support to ensure the department's top priority issues are addressed in a timely and effective manner.

Politiques et planification

La Direction des politiques et de la planification coordonne les initiatives du ministère, joue un rôle de leadership et d'expert en matière d'élaboration des principaux projets de législation et de politique dans le cadre d'un service de soutien aux divisions opérationnelles du ministère des Finances. Elle fournit des conseils et une aide *aux cadres supérieurs.*

En 1999-2000, l'unité s'est concentrée sur les principales activités suivantes :

- Élaboration de mesures législatives et de politiques : rôle de chef de file et d'expert en matière d'élaboration de mesures législatives et de politiques dans le cadre d'un service de soutien aux divisions opérationnelles du ministère des Finances;

- Soutien législatif : coordination de différentes activités ayant rapport à l'Assemblée législative, à savoir les réponses aux motions, les questions et les pétitions, et le dépôt de projets de loi;

- Planification stratégique : gestion du mécanisme de planification stratégique du ministère;

Planification et questions reliées à la gestion : fourniture d'un soutien pour assurer que les dossiers hautement prioritaires sont abordés d'une manière opportune et efficace.

Taxation and Fiscal Policy Division

The Taxation and Fiscal Policy Division develops and provides policy advice and recommendations with respect to the Province's overall taxation and fiscal position. The division is also responsible for revenue forecasting, economic forecasting, provision of statistical data and analysis, and preparation of the annual multi-year fiscal framework which forms the basis of the Province's overall budget plan. The division co-ordinates preparation of the annual budget speech, monitors implementation of the budget over the course of the year, and monitors and reports on the Province's economic performance.

The division is also responsible for federal-provincial negotiations concerning various agreements, tax issues and the operation of federal grant programs. As well, the division represents the Province's interests through participation in intergovernmental forums, thereby providing a guarantee the Province's financial interests are protected with respect to its taxation and fiscal relations with the Government of Canada. The division ensures those positions are clearly communicated to the federal government as well as to other provinces and departments.

The division has administrative responsibilities concerning personal and corporate income taxes and reciprocal taxation and is responsible for ensuring that provincial legislation reflects government tax and fiscal policy.

Federal-Provincial Fiscal Relations Branch

The Federal-Provincial Fiscal Relations Branch is responsible for ensuring that the Province's financial interests are safeguarded by providing policy advice and information in respect of fiscal relations with the Government of Canada and other provincial governments. It is involved in federal-provincial negotiations and consultations on transfer programs and income taxes, and the ongoing maintenance of such programs.

The branch forecasts, monitors and analyzes:

- the flow of payments from Canada, concerning personal and corporate income taxes;

Division de la politique fiscale et financière

La Division de la politique fiscale et financière élabore et formule des conseils et des recommandations en matière de politique sur les mesures concernant l'ensemble de la situation budgétaire, fiscale et financière de la province. La division a également d'autres responsabilités, notamment les prévisions de recettes, les prévisions économiques, la présentation de données et d'analyses statistiques ainsi que la préparation du plan financier pluriannuel, lequel forme l'assise du plan budgétaire global du gouvernement du Nouveau-Brunswick. La division coordonne la préparation du discours du budget annuel, fait le suivi de la mise en oeuvre du budget pendant l'année financière, surveille le rendement économique de la province et en rend compte.

La division est aussi responsable des négociations fédérales-provinciales dans le cadre de diverses ententes, des questions fiscales ainsi que du fonctionnement des programmes fédéraux de subventions. De plus, la division défend les intérêts de la province grâce à sa participation à des rencontres intergouvernementales, s'assurant ainsi que les intérêts financiers du Nouveau-Brunswick sont protégés aux plans de l'imposition et des relations financières avec le gouvernement du Canada. La division fait valoir clairement les positions de la province auprès du gouvernement fédéral ainsi que des autres provinces et ministères.

La division assume des responsabilités administratives en ce qui concerne l'impôt sur le revenu des particuliers et des sociétés ainsi que la réciprocité fiscale. De plus, elle doit veiller à ce que les lois provinciales se reflètent dans la politique du gouvernement en matière fiscale et financière.

Direction des relations financières fédérales-provinciales

La Division des relations financières fédérales-provinciales veille à ce que les intérêts financiers de la province soient protégés. Elle fournit des conseils et des informations en matière de politique en ce qui a trait aux relations financières avec le gouvernement du Canada et les autres gouvernements provinciaux. Elle participe aux négociations et aux consultations fédérales-provinciales sur les programmes de transfert et l'impôt sur le revenu ainsi que sur le maintien de tels programmes.

Elle s'occupe des prévisions, du suivi et de l'analyse relativement aux activités suivantes :

- les paiements en provenance du gouvernement fédéral en rapport avec l'impôt sur le revenu des particuliers et des sociétés;

- the federal Equalization Program which is an unconditional transfer;

- federal contributions in support of social programs, i.e., the Canada Health and Social Transfer which provides funding for health, post-secondary education, social assistance and social services.

A key role of the branch is to ensure that New Brunswick plays an active part in resolving technical and policy issues relating to the terms, formulae and operation of the federal transfer programs noted above and the Canada/New Brunswick Tax Collection Agreement. This is accomplished through analytical assessment, bilateral contact and participation on federal-provincial standing committees of Finance officials. The branch also plays a supporting role for federal-provincial Finance ministers' and deputies' meetings.

The branch has been actively involved in advancing the agenda set forth for Finance ministers at the Annual Premiers' Conference, including work on health-care funding. The 2000 federal budget saw further restoration of Canada Health and Social Transfer (CHST) funding.

The branch was also involved in discussions on the Canada Pension Plan (CPP).

Tax Policy Branch

The Tax Policy Branch researches and develops policy on tax issues and provides advice to the government with respect to the Province's tax structure. In developing tax policy options, the branch identifies the social, economic and revenue impacts associated with potential tax changes. The branch is also responsible for implementation of tax measures and programs.

The branch conducts an ongoing assessment of the tax climate and tax structure found in each province and in the United States. The branch also continually monitors the competitiveness of the Province's tax system. The branch is involved in negotiations with the federal government and other provinces in the area of tax policy.

- le Programme de péréquation fédéral constitué de subventions inconditionnelles;

- les contributions fédérales au soutien des programmes sociaux, y compris le Transfert canadien en matière de santé et de services sociaux, qui assure le financement des soins de santé, de l'éducation postsecondaire, de l'aide sociale et des services sociaux.

L'une des principales missions de la direction consiste à s'assurer que le Nouveau-Brunswick joue un rôle actif dans la solution des problèmes techniques et politiques que posent les conditions, les formules et le fonctionnement des programmes fédéraux de péréquation mentionnés ci-dessus et de l'Entente Canada/Nouveau-Brunswick sur la perception fiscale. Elle s'acquitte de sa tâche au moyen d'évaluations analytiques et de contacts bilatéraux ainsi que par sa participation aux travaux des comités fédéraux-provinciaux permanents des finances. La direction joue aussi un rôle de soutien en vue des réunions fédérales-provinciales des ministres et sous-ministres des Finances.

La direction a pris une part active afin de mettre de l'avant le programme prévu pour les ministres des Finances à la Conférence annuelle des premiers ministres, dont des activités reliées au financement des soins de santé. Le budget fédéral de 2000 prévoyait le rétablissement du niveau de financement au titre du Transfert canadien en matière de santé et de services sociaux.

En outre, la division a participé aux discussions sur le Régime de pensions du Canada (RPC).

Direction de la politique fiscale

La Direction de la politique fiscale est chargée de la recherche et de l'élaboration de politiques sur des questions fiscales. Elle conseille le gouvernement en ce qui concerne le régime fiscal de la province. Lorsqu'elle élabore des options en matière de politique fiscale, la direction détermine les incidences sociales et économiques ainsi que les répercussions sur les recettes qu'auraient de possibles modifications de la fiscalité. La direction est chargée également de mettre en œuvre les mesures et les programmes fiscaux.

La direction évalue en permanence le climat financier et le régime fiscal que l'on trouve dans chaque province et aux États-Unis. Elle surveille aussi continuellement le caractère concurrentiel du mode d'imposition de la province et participe aux négociations avec le gouvernement fédéral et d'autres provinces dans le domaine de la politique fiscale.

In the past year the branch has researched various tax issues including business tax incentives, research and development tax credits, tax on taxable income, the impact of social programs on effective marginal tax rates, various property tax issues, and tax policy options involving the federal-provincial harmonized sales tax.

During 1999-2000, the branch designed and successfully negotiated with the federal government the adoption of "tax on taxable income" in New Brunswick for the 2000 taxation year. It has implemented a reduction in the small business corporate income tax rate and is currently facilitating extensive amendments to the *Income Tax Act* to implement the personal income tax reduction announced in the 2000-2001 Budget.

On an ongoing basis the Tax Policy Branch develops various tax policy options as input to the annual budget, and is responsible for the development of legislation and the implementation of all tax measures announced in the budget.

In the past year, the Tax Policy Branch has developed options to implement further reductions in the personal income tax to meet the government's commitment to have the lowest rate in Atlantic Canada. In addition to lowering taxes, the options being developed will include potential design options to reform New Brunswick's personal income tax system.

The Tax Policy Branch is also reviewing the overall tax system in an effort to develop options to make the system fairer, more efficient and competitive.

In 1999-2000, the Tax Policy Branch continued its participation on a number of interdepartmental and intergovernmental committees.

Fiscal, Economic and Statistical Policy Branch

The Fiscal, Economic and Statistical Policy Branch researches fiscal and economic issues. It also prepares advice and fiscal policy options for consideration by government. The branch plays an active role in communications with respect to the fiscal circumstances of the Province; it is involved in intergovernmental discussions of fiscal policy and is responsible for advising on the fiscal situation in other jurisdictions.

Au cours de l'année écoulée, la direction a étudié plusieurs questions fiscales, dont les incitatifs fiscaux pour les entreprises, les crédits de taxe à la recherche et au développement, l'impôt sur le revenu imposable, les répercussions des programmes sociaux sur les taux marginaux d'imposition réels, diverses questions relatives à l'impôt foncier et les options en matière de politique fiscale en ce qui concerne la taxe de vente harmonisée fédérale-provinciale.

En 1999-2000, la direction a conçu et a réussi à négocier avec le gouvernement fédéral l'adoption de l'« impôt calculé sur le revenu » au Nouveau-Brunswick pour l'année d'imposition 2000. Elle a implanté une réduction du taux d'impôt sur le revenu des petites entreprises. Elle est en train de contribuer à l'apport de modifications d'envergure à la *Loi de l'impôt sur le revenu* pour implanter la réduction au titre de l'impôt sur le revenu des particuliers, annoncée dans le cadre du budget de 2000-2001.

De manière continue, la direction élabore plusieurs options en matière de politique fiscale comme apport au budget annuel, et elle est chargée de l'élaboration des mesures législatives et de la mise en œuvre des mesures fiscales annoncées dans le budget.

Au cours de la dernière année, la Direction de la politique fiscale a élaboré plusieurs options afin d'implanter d'autres réductions au titre de l'impôt sur le revenu des particuliers afin de respecter l'engagement du gouvernement, soit d'avoir le taux d'imposition le plus faible de la région de l'Atlantique. En plus de l'abaissement des impôts, les options préconisées comporteront des options en matière de conception en vue de la réforme du régime de l'impôt sur le revenu des particuliers du Nouveau-Brunswick.

De même, la Direction de la politique fiscale est en train d'examiner le régime fiscal, dans l'ensemble, afin d'en arriver avec des options qui en accroissent l'équité, l'efficience et la compétitivité.

En 1999-2000, la Direction de la politique fiscale a continué de participer aux travaux d'un certain nombre de comités interministériels et intergouvernementaux.

Direction des finances publiques, de l'économie et de la statistique

La Direction des finances publiques, de l'économie et de la statistique est chargée de la recherche sur les questions financières et économiques. Elle fournit aussi des conseils et prépare des options en matière de politique financière à l'intention du gouvernement. La direction joue un rôle dans les communications relatives aux conditions financières de la province; elle participe aux discussions intergouvernementales sur la politique financière et est chargée d'informer le gouvernement sur la situation financière qui prévaut ailleurs.

Key elements of the branch's mandate are monitoring the budget, and developing and co-ordinating the revenue forecast.

During 1999-2000, the Fiscal, Economic and Statistical Policy Branch prepared forecasts of provincial revenues for multi-year fiscal framework presentations and the annual budget.

In 1999-2000, the branch completed the drafting and co-ordination of the budget speech, prepared information for other speeches, and completed presentations to communicate the fiscal outlook of New Brunswick.

The branch continues to monitor the balanced budget legislation requiring an overall budgetary balance over the four-year period 1996-1997 to 1999-2000. Briefing material was prepared for use in review of the Province's fiscal position, and analyses of the federal and provincial budgets were prepared and circulated. The branch compiled data for use by the Premier's Office and other departments, as requested.

The branch provides socio-economic research, analysis and information services to the government. Its mandate includes monitoring and reporting on current trends in the economy, preparing an economic forecast for budget planning and other government decision-making, assessing the impact of economic developments upon the province, and assisting departments and agencies in accessing statistical information on the province.

The statistical role of the branch is conducted under the *Statistics Act*. During the year the branch responded to over 3,000 inquiries, with about one-third coming from outside the government of New Brunswick. Population and economic statistics were presented in bulletins distributed to provincial government users on a regular basis. Population projections were prepared and socio-economic profiles were assembled for provincial regions. The branch has a close working relationship with Statistics Canada and represents the Province in federal-provincial discussions of statistical issues through the Federal-Provincial Consultative Council on Statistical Policy and its committees.

During the year, the branch continued to document and analyze economic trends in the province and its major export markets and to report on the economic recovery from the 1990-1991 recession. The review of the Province's economic performance in 1999 and the outlook for 2000 were presented in *The New Brunswick Economy, 2000* which was tabled in the Legislative Assembly on March 28, 2000.

Les principaux éléments du mandat de la direction sont le suivi budgétaire ainsi que l'établissement et la coordination des prévisions de recettes.

En 1999-2000, la Direction des finances publiques, de l'économie et de la statistique a préparé des prévisions des recettes gouvernementales dans le cadre de présentations financières pluriannuelles et du budget annuel.

En 1999-2000, la direction a rédigé et coordonné le discours du budget, préparé de l'information pour d'autres discours et donné des exposés visant à communiquer les perspectives financières du Nouveau-Brunswick.

La direction continue à surveiller la *Loi sur le budget équilibré*, qui exige l'équilibre budgétaire global au cours de la période de quatre ans allant de 1996-1997 à 1999-2000. Elle a préparé des documents de synthèse pour l'examen de la situation financière de la province; elle a aussi réalisé et distribué des analyses sur les budgets fédéral et provinciaux. La direction a rassemblé des données à l'intention du Cabinet du premier ministre et d'autres ministères, sur demande.

La direction offre au gouvernement des services de recherche, d'analyse et d'information socio-économique. Son mandat comprend, entre autres, le suivi et le compte rendu des tendances actuelles de l'économie, l'établissement de prévisions économiques aux fins de la planification budgétaire et d'autres décisions gouvernementales, l'évaluation des incidences de la fluctuation de la conjoncture économique sur la province ainsi que l'aide aux ministères et organismes gouvernementaux en matière d'accessibilité aux données statistiques sur la province.

Le mandat de la direction est établi en vertu de la *Loi sur la statistique*. Au cours de l'année, la direction a répondu à plus de 3 000 demandes de renseignements, dont environ le tiers provenaient de l'extérieur du gouvernement du Nouveau-Brunswick. Elle a présenté des statistiques sur la population et sur l'économie dans des bulletins distribués régulièrement aux utilisateurs gouvernementaux. Elle a préparé des prévisions démographiques et des profils socio-économiques des régions de la province. La direction collabore étroitement avec Statistique Canada et représente la province dans les discussions fédérales-provinciales touchant les questions statistiques que tiennent le Conseil consultatif fédéral-provincial sur la politique statistique et ses comités.

Au cours de l'année, la direction a poursuivi son étude des tendances économiques dans la province et dans ses principaux marchés d'exportation. Elle a aussi continué à rendre compte de la reprise économique qui a suivi la récession de 1990-1991. La direction a examiné le rendement économique de la province en 1999 et les perspectives pour 2000 dans la publication intitulée *L'économie au Nouveau-Brunswick, 2000*, laquelle a été déposée à l'Assemblée législative le 28 mars 2000.

The branch conducted economic impact studies, upon request from provincial departments, using available models such as the provincial forecasting model of the Conference Board of Canada and the input/output tables and the Social Policy Simulation Database/Model from Statistics Canada.

Data from the 1996 Census was disseminated as released, and preparations for the 2000 Census have begun.

À la demande de ministères du gouvernement provincial, la direction a réalisé des études sur les incidences économiques à l'aide de modèles existants comme le modèle de prévisions provincial du Conference Board du Canada, des tableaux des entrées-sorties ainsi que de la base de données et du modèle de simulation sociale de Statistique Canada.

Les données du recensement de 1996 ont été diffusées sous la forme où elles ont été publiées, et les préparatifs pour le Recensement de 2000 ont été mis en branle.

Budget and Financial Management Division

The mission of the Budget and Financial Management Division is to promote the effective and efficient use of the financial resources of government and to provide secretariat services to the Board of Management.

The division provides services in three core business areas: Board of Management Secretariat Services, Budget Preparation and Monitoring, and Alternative Service Delivery. The nature of these and other initiatives assigned to the division allows us to offer developmental opportunities for the government's internship program and, on occasion, secondments from other divisions of the department and the rest of government.

The divisional goals established for 1999-2000 were met during this period. The division was also heavily involved in the Program/Service Review that was undertaken by government. The results of this review laid out the framework for the preparation of the 2000-2001 Budget.

Program/Service Review

On August 10, 1999, the government approved a process for a Program/Service Review, designed to provide a systematic assessment of all government programs. Over 600 services were identified and placed in one of 12 service groupings for evaluation purposes. During the fall and winter of 1999-2000, six of the service groupings were fully evaluated. The remaining groups are subject to review during fiscal 2000-2001.

The Budget and Financial Management Division provided secretariat functions to the Program/Service Review and ensured that the decisions were reflected in 2000-2001 Budget documents.

The initial results of the Program/Service Review are contained in the 2000-2001 Budget and Main Estimates and reflected in the March 2000 restructuring of government departments.

Division de la gestion financière et du budget

La mission de la Division de la gestion financière et du budget est de promouvoir une utilisation efficace et efficiente des ressources financières du gouvernement et de fournir des services de secrétariat au Conseil de gestion.

La division fournit des services dans trois secteurs d'activités de base : services de secrétariat au Conseil de gestion, préparation et suivi du budget et autres modes de prestation de services. La nature de ces services et d'autres projets assignés à la division nous permet d'offrir des possibilités de perfectionnement pour le Programme de stages gouvernemental et, à l'occasion, des affectations provisoires d'autres divisions du ministère et du reste du gouvernement.

Durant cette période, la division a atteint les buts qu'elle s'était fixés pour 1999-2000. Elle a apporté également une contribution importante à l'examen des programmes et des services qu'a mené le gouvernement. Les résultats de cet examen ont jeté les bases de la préparation du budget de 2000-2001.

Examen des programmes et des services

Le 10 août 1999, le gouvernement a approuvé un processus en matière d'examen des programmes et des services, dans le but de procéder à une évaluation systématique de tous les programmes gouvernementaux. Aux fins de l'évaluation, on a recensé plus de 600 services que l'on a classés dans l'une des 12 catégories. Durant la période de l'automne et l'hiver 1999-2000, six catégories ont subi une évaluation complète. L'examen des six autres catégories se fera durant l'année financière 2000-2001.

La Division de la gestion financière et du budget a fourni les services de secrétariat dans le cadre de l'examen des programmes et des services. Elle a assuré également que les documents du budget 2000-2001 tenaient compte des décisions.

Les résultats initiaux de l'examen des programmes et des services sont incorporés au budget et au budget principal de 2000-2001. On en a tenu compte également en mars, lors de la restructuration des ministères du gouvernement.

Budget Preparation and Monitoring

Officials of the division play a key role in developing budgets and implementing multi-year expenditure plans that are in keeping with the stated fiscal objectives of government. These plans are continuously monitored to anticipate and react to changes in fiscal forecasts. The division provides analysis, advice and restraint options for consideration by government. It is also part of the division's mandate to monitor the budget and develop and co-ordinate the expenditure forecasts.

The division achieved the following objectives during the 1999-2000 fiscal year:

- prepared forecasts of provincial expenditures quarterly and for multi-year fiscal framework presentations and the annual budget;
- developed and implemented the 2000-2001 budget process for ordinary, capital, special purpose and special operating agency accounts consistent with government's fiscal plan;
- prepared the 2000-2001 Main Estimates;
- monitored implementation of the 1999-2000 ordinary, capital, special purpose and special operating agency accounts on behalf of the chair of the Board of Management;
- prepared the expenditure portion of the 1998-1999 Major Variance Analysis for Volume 1 of Public Accounts;
- prepared, on a monthly basis, a report indicating the projected yearly cashflow for major projects approved as part of the capital budget process; included in this report is a summary of change orders by project.

Alternative Service Delivery

Activities within the scope of public-private partnering continue to be a function of the Budget and Financial Management Division. The division co-ordinates the completion of financial evaluations for partnering opportunities, participates in the overall evaluation processes, and assists in the finalization of partnership contracts.

The Department of Finance continues to play an evaluative role in all privatization proposals submitted to the Board of Management. This evaluation ensures all proposed privatizations are consistent with the objectives and criteria identified in the privatization policy, and that all implications of privatization have been identified.

Préparation et suivi du budget

Les responsables de la Division de la gestion financière et du budget jouent un rôle clé dans l'élaboration des budgets et de la mise en œuvre de plans de dépenses pluriannuels et aux objectifs financiers énoncés du gouvernement. Les plans sont continuellement surveillés pour prévoir et réagir à tout changement dans les prévisions financières. La division présente au gouvernement des analyses, des conseils et des options de restrictions. Le suivi du budget ainsi que l'élaboration et la coordination des prévisions de dépenses font aussi partie du mandat de la division.

En 1999-2000, la division a atteint les objectifs suivants :

- préparation des prévisions de dépenses trimestrielles provinciales dans le cadre de présentations financières pluriannuelles et du budget annuel;
- élaboration et mise en œuvre du processus budgétaire de 2000-2001 pour le compte ordinaire, le compte de capital, le compte à but spécial et le compte des organismes de services spéciaux et conformément au plan financier du gouvernement;
- préparation du budget principal de 2000-2001;
- suivi de la mise en œuvre du compte ordinaire, du compte de capital, du compte à but spécial et du compte des organismes de services spéciaux de 1999-2000 pour la présidence du Conseil de gestion;
- préparation de la partie sur les dépenses de l'analyse des principaux écarts du volume 1 des Comptes publics de 1998-1999;
- préparation tous les mois d'un rapport présentant les prévisions des mouvements de trésorerie annuels pour les principaux projets approuvés dans le cadre du budget de capital, y compris un résumé des ordres de modification par projet.

Autres modes de prestation de services

La Division de la gestion financière et du budget continue de s'occuper des activités relevant de la création de partenariats entre les secteurs public et privé. Elle coordonne la réalisation des évaluations financières ayant trait aux possibilités de partenariat, participe aux procédés d'évaluation globaux et contribue à la mise au point des contrats de partenariat.

Le ministère des Finances continue à jouer un rôle d'évaluation dans toutes les propositions de privatisation présentées au Conseil de gestion. Les évaluations permettent d'assurer que toutes les privatisations proposées sont conformes aux objectifs et aux critères établis dans la politique sur la privatisation et que toutes les répercussions de la privatisation ont été identifiées.

Treasury and Debt Management Division

The Treasury and Debt Management Division is responsible for financing the Province's cash requirements; cash management for the consolidated fund; administration of outstanding debenture debt; investment management and administration of pension, sinking and special purpose trust funds; financial policy analysis and advice, and Crown corporation financing and municipal financing.

Financial Policy and Debt Management

The branch is responsible for developing and co-ordinating the division's operating policies with respect to financing, investing, risk and liability management as well as being responsible for rating agency and investor relations. The branch prepares the budget estimate of service of the public debt and monitors it throughout the year. The branch is responsible for co-ordinating work on special projects and providing advice to government on matters of a financial nature and matters related to the Legislature. The branch is also responsible for management of the New Brunswick Municipal Finance Corporation.

Further to the government's commitment to remove tolls on the Fredericton-Moncton highway, the branch was involved in discussions with legal advisors, financial advisors and other consultants regarding the appropriate course of action. The branch was also involved in discussions and negotiations with the lease-based and toll-based lenders. During 1999-2000, the branch also arranged and participated in presentations to credit rating agencies, investor groups, provided advice on a number of matters of a financial nature, and co-ordinated meetings of the New Brunswick Municipal Finance Corporation.

Capital Markets

The branch is responsible for operational aspects associated with the Province's debenture debt. It assesses and recommends the methods and timing of long-term financing for the Province, NB Power and the New Brunswick Municipal Finance Corporation. As well, the branch is responsible for management of the outstanding debenture debt of the Province and the New Brunswick Municipal Finance Corporation.

Division de la gestion du Trésor et de la dette

La Division de la gestion du Trésor et de la dette doit assurer : le financement des besoins de trésorerie de la province; la gestion de la caisse du fonds consolidé; la gestion de la dette en cours sous forme de débentures; la gestion des placements et l'administration des régimes de retraite, des fonds d'amortissement et des fonds en fiducie à but spécial; l'analyse des politiques financières et les conseils en la matière; et, le financement des sociétés de la Couronne et des municipalités.

La Direction de la politique financière et de la gestion de la dette

La direction voit à élaborer et à coordonner les principes pratiques de la division quant au financement, au placement, à la gestion des risques et du passif. Elle est chargée également des relations avec les agences d'évaluation du crédit et les investisseurs. La direction prépare les prévisions budgétaires pour le service de la dette publique et en fait un suivi toute l'année. Elle voit à coordonner les activités dans le cadre de projets spéciaux et à donner des conseils au gouvernement sur des questions d'ordre financier et des questions reliées à l'Assemblée législative. Elle est responsable également de la gestion de la Corporation de financement municipal du Nouveau-Brunswick.

Suite à l'engagement du gouvernement d'abolir les péages sur la route entre Fredericton et Moncton, la direction a pris part aux discussions avec les conseillers juridiques, financiers et autres au sujet du plan d'action à exécuter. Elle a participé également aux discussions et aux négociations avec les prêteurs aux termes d'un contrat de bail et en fonction du péage. Durant l'année 1999-2000, la direction a également joué un rôle, à titre d'organisatrice et de participante, dans les présentations aux agences d'évaluation du crédit et aux groupes d'investisseurs. Elle a donné des conseils également sur certaines questions d'ordre financier et a coordonné les réunions de la Corporation de financement municipal du Nouveau-Brunswick.

Marchés financiers

La direction voit aux aspects opérationnels qui sont associés à la dette du gouvernement provincial sous forme de débentures. Elle évalue et recommande les méthodes et le moment choisi pour le financement à long terme de la province, d'Énergie NB et de la Corporation de financement municipal du Nouveau-Brunswick. En outre, elle est chargée de gérer la dette sous forme de débentures en circulation du gouvernement provincial et de la Corporation de financement municipal du Nouveau-Brunswick.

During 1999-2000, the branch negotiated the sale of two public issues totalling $550 million and the sale of $46.9 million to the CPP Investment Fund, all for provincial purposes. Approximately $235 million was used to refinance maturing issues. A $50 million financing was negotiated for NB Power.

Two debenture issues, totalling $65.2 million, were negotiated for the New Brunswick Municipal Finance Corporation. Administration of the corporation involves canvassing the municipalities for borrowing requirements, determining and disbursing each municipality's share of the proceeds of debenture issues, acting as registrar for several debenture issues, obtaining cabinet approval of the Province's guarantee for debenture issues and preparing the corporation's annual report.

Treasury Management

The branch is responsible for the cash management of the Province's consolidated fund, sinking fund and various trust funds, as well as the Province's overall banking arrangements. Specific functions include preparing cash flow forecasts; carrying out short-term borrowing for the Province and its agencies through its treasury bill program, as well as short-term investing for the Province, its agencies, and trust funds; executing foreign exchange transactions on behalf of the Province and trust funds; executing bond purchases on behalf of the sinking and trust funds; as well as receiving and depositing all revenues and ensuring timely receipt and payment of monies to minimize short-term financing charges. The branch also has responsibility for all of the Province's banking arrangements and negotiation of banking fees as well as special finance or banking agreements.

During 1999-2000, receipts totalled approximately $4.8 billion and expenditures were $4.8 billion. Short-term borrowings totalled $2.4 billion for the fiscal year and short-term investments for the Province averaged $101.7 million daily. In addition, short-term investments of various sinking and trust funds averaged $48.4 million per day. Foreign exchange transactions on behalf of the Province and trust funds totalled $306.2 million for the year.

Trust Fund Administration

The Minister of Finance is trustee for 10 sinking and special purpose trust funds, and the Board of Management, at year-end, is trustee for three school district pension plans. During the year the governance arrangement for the Pension Plan for CUPE Employees of New Brunswick Hospitals changed from a Board of Management trusteed plan to a joint-governance arrangement.

Durant l'année 1999-2000, la direction a négocié deux appels publics à l'épargne totalisant 550 M $ et un placement privé d'une valeur de 46,9 M$ au Fonds d'investissement du RPC, tous à des fins provinciales. On a utilisé la somme de quelque 235 M$ pour refinancer des émissions arrivées à échéance. Il y a eu négociation d'un financement de 50 M$ pour Énergie NB.

Deux émissions de débentures, d'une valeur totale de 65,2 M$ ont été négociées pour la Corporation de financement municipal du Nouveau-Brunswick. L'administration de la corporation comporte les fonctions suivantes : consulter les municipalités afin d'établir les besoins d'emprunt; déterminer et débourser leur part du produit des émissions de débentures; agir à titre de registraire de plusieurs émissions de débentures; obtenir que la garantie de la province concernant les émissions de débentures soit approuvée par le Cabinet; et rédiger le rapport annuel de la corporation.

Gestion du Trésor

La Direction est chargée de la gestion de la caisse du fonds consolidé, du fonds d'amortissement et des divers fonds en fiducie de la province, ainsi que de ses ententes bancaires générales. Parmi ses fonctions, notons : la préparation des prévisions de mouvements de trésorerie; la souscription d'emprunts à court terme pour le compte de la province et de ses organismes au moyen de son programme de bons du Trésor et la réalisation de placements à court terme pour le compte de la province, de ses organismes et de ses fonds en fiducie; l'exécution d'opérations de change pour le compte de la province et de ses fonds en fiducie; l'achat d'obligations pour le compte des fonds d'amortissement et en fiducie; la perception et le versement en temps opportun des sommes dues de façon à minimiser les frais de financement à court terme. La direction est également chargée des ententes bancaires et de la négociation des frais bancaires ainsi que des ententes financières ou bancaires particulières.

Durant l'année 1999-2000, les recettes se sont chiffrées à environ 4,8 milliards de dollars, et les dépenses à 4,8 milliards. La valeur des emprunts à court terme s'est élevée à 2,4 milliards de dollars pour l'année financière et les placements à court terme ont rapporté, en moyenne 101,7 M$ par jour. De plus, les placements à court terme des divers fonds d'amortissement et en fiducie ont rapporté, en moyenne, 48,4 M$ par jour. Les opérations de change pour le compte de la province et des fonds en fiducie ont atteint 306,2 M$ durant l'année.

Administration des fonds en fiducie

Le ministre des Finances est administrateur de 10 fonds d'amortissement et fonds en fiducie à but spécial. De plus, le Conseil de gestion, à la fin de l'année, administrait trois régimes de retraite des employés des districts scolaires. Durant l'année, le régime de retraite des employés des hôpitaux, inscrits au SCFP qu'administrait le Conseil de gestion, a fait l'objet d'une entente relative à l'administration conjointe.

The branch is responsible for advising on trusteeship issues. The branch administers the trustee functions required by legislation, including financial controls, preparation and analysis of financial statements, custody of securities, authorization of payments out of the funds, analysis of pension liabilities and the receipt of sinking fund installments.

The 14 funds had a total market value of $3.9 billion as of March 31, 2000, the largest being the Province's sinking fund at $3.2 billion. The Board of Management trusteed funds are managed by external investment counsellors who follow investment policies developed internally.

The Pension Plan for CUPE Employees of New Brunswick Hospitals earned 12.2 per cent. The annual returns for the three school district plans were as follows: 16.6 per cent for general labour, trades and services employees; 20.9 per cent for the secretarial and clerical employees, and 11.9 per cent for the management employees.

La direction fournit des conseils sur les questions de gestion fiduciaire. Elle assume les fonctions relatives à l'administration fiduciaire exigées par la loi, à savoir le contrôle financier, la préparation et l'analyse des états financiers, la garde des titres, l'autorisation d'effectuer des paiements sur les fonds en fiducie, l'analyse du passif au titre des régimes de retraite ainsi que la perception des versements aux fonds d'amortissement.

Le 31 mars 2000, la valeur marchande des 14 fonds totalisait 3,9 milliards de dollars, le fonds d'investissement de la province ayant la valeur la plus élevée, soit 3,2 milliards de dollars. Les fonds en fiducie du Conseil de gestion sont gérés par des conseillers en placement extérieurs qui observent les directives internes de placement.

Le régime de retraite des employés des hôpitaux du Nouveau-Brunswick inscrits au SCFP a affiché un rendement de 12,2 p. 100. Les taux de rendement annuels des régimes des trois districts scolaires ont été les suivants : 16,6 p. 100 pour le régime des manœuvres et hommes de métiers et de service; 20,9 p. 100 pour le régime des secrétaires et employés de bureau; et 11,9 p. 100 pour le régime du personnel cadre.

Revenue Division

The division administers assigned provincial taxation programs associated with real property and consumption taxes. During 1999-2000, it also administered provincial regulatory programs under the *Liquor Control Act* and the *Lotteries Act*.

Early in the fiscal year, to better accomplish its mandate, the division consolidated five branches into four: Policy and Audit Branch; Account Management and Systems Branch; Compliance and Registration Branch, and the Tax Review and Appeals Branch.

In September, the division hosted, on behalf of the Province, the bi-annual Federal-Provincial-Territorial Senior Revenue Officials meeting which preceded the annual Interprovincial Tax Conference. Over 50 delegates attended from across the country to discuss national administrative issues associated with sales, fuel and tobacco taxes.

Policy and Audit Branch

The Policy Unit has two main responsibility areas: tax programs and regulatory programs. During the past year, the functions of the previous communication unit were integrated into the tax and regulatory program unit.

The Policy Unit's responsibilities include:

- development of policies and procedures;
- provision of expert advice and consultation;
- development of the division's legislative package;
- liaison with stakeholders and special interest groups, and
- development of tax and regulatory guides and bulletins, tax interpretation, public education, internal training and leadership in the preparation of training, development and operational manuals.

During the 1999-2000 fiscal year, the unit completed legislative and regulatory amendments to provide for:

- authority in the *Revenue Administration Act* to require collectors to post security bonds, and to provide regulations concerning terms and conditions relative to bonds;

Division du revenu

La division a la responsabilité de l'administration des programmes fiscaux provinciaux ayant trait à l'impôt foncier et aux taxes à la consommation. Durant l'année 1999-2000, elle a aussi administré les programmes de réglementation de la province en vertu de la *Loi sur la réglementation des alcools* et de la *Loi sur les loteries*.

Au début de l'année financière, afin de mieux se départir de son mandat, la division a consolidé cinq directions en quatre, à savoir : Politiques et vérification; Gestion des comptes et des systèmes; Conformité et enregistrements, et Révision de l'impôt et des appels.

En septembre, la division a accueilli, au nom de la province, la réunion semestrielle fédérale-provinciale-territoriale des agents principaux du revenu, qui a précédé le Congrès de l'impôt interprovincial qui a lieu chaque année. Plus de 50 délégués de partout au pays ont discuté des questions nationales reliées à l'administration des taxes de vente, de la taxe sur les carburants et de la taxe sur le tabac.

Direction des politiques et de la vérification

L'unité des politiques est responsable de deux grands secteurs : les programmes fiscaux et les programmes de réglementation. Durant la dernière année, il y a eu intégration des fonctions de l'ancienne unité des communications à l'unité des programmes fiscaux et réglementaires.

Voici les responsabilités de l'unité des politiques :

- élaboration de directives et de modalités;
- prestation de conseils d'expert et de services de consultation;
- élaboration des lois relevant de la division;
- liaison avec les intervenants et les groupes d'intérêts;
- élaboration de guides et de bulletins fiscaux et réglementaires, interprétation fiscale, éducation du public, formation interne et direction de l'élaboration de manuels de formation, de perfectionnement et d'activités.

Durant l'année financière 1999-2000, l'unité a introduit des modifications aux lois et règlements en prévoyant ce qui suit :

- en vertu de la *Loi sur l'administration du revenu*, l'autorisation d'exiger que les percepteurs remettent des cautionnements de garantie et de prescrire des règlements au sujet des conditions applicables aux cautionnements;

- tobacco possession limits under the *Tobacco Tax Act;*
- prohibition under the *Tobacco Tax Act* of the sale of tobacco on consignment;
- increased fines under the *Gasoline and Motive Fuel Tax Act* for individuals operating motor vehicles with marked fuel;
- clarification under the International Fuel Tax Agreement (IFTA) of issuance requirements and procedures for licences and decals;
- clarification of date of redemption, personal service delivery, and the commencement date for sale action relative to real property tax accounts;
- the taxation of the private sale of boats and aircraft under the *Harmonized Sales Tax Act*;
- the prohibition of the gifting of liquor by permanent licensees under the *Liquor Control Act*, and
- minimum pricing on the sale of liquor by permanent liquor licensees under the *Liquor Control Act.*

Administrative accomplishments of the branch during the 1999-2000 fiscal year include:

- continued discussions with provincial First Nations regarding the signing of agreements covering gaming and consumption taxes (the branch currently manages six agreements);
- administration of the Provincial Vehicle Tax applicable to the private sale of used vehicles in New Brunswick;
- continued review of all administrative procedures and processes relative to the tax and regulatory programs administered by the division;
- oversaw the second stage of the phased-in removal of video lottery machines from non-liquor licensed premises (September/ October);
- supported the mandate of the Lotteries Commission by providing staff to assist with the development and delivery of provincial gaming policy and regulations for harness racing, video lottery and charitable gaming;

- l'établissement des limites quant à la possession de tabac en vertu de la *Loi de la taxe sur le tabac*;
- l'interdiction de vendre du tabac en consignation en vertu de la *Loi de la taxe sur le tabac*;
- la hausse des amendes en vertu de la *Loi de la taxe sur l'essence et les carburants* pour les personnes qui utilisent des véhicules à moteur alimentés par du carburant marqué;
- la précision en vertu de l'Entente internationale concernant la taxe sur les carburants des exigences et modalités en matière de délivrance des permis et des autocollants;
- la précision de la date de remboursement, de la signification personnelle de l'avis et de la date de début des ventes relatives aux impôts fonciers impayés;
- l'imposition des bateaux et des aéronefs privés en vertu de la *Loi sur la taxe de vente harmonisée*;
- l'interdiction quant aux titulaires d'une licence d'établissement permanent de faire don de boissons alcooliques en vertu de la *Loi sur la réglementation des alcools*;
- l'établissement, par les titulaires d'une licence d'établissement permanent, d'un prix de vente minimum pour les boissons alcooliques en vertu de la *Loi sur la réglementation des alcools.*

Parmi les réalisations administratives de la direction au cours de l'année financière 1999-2000, notons les suivantes :

- poursuite des discussions avec les Premières nations de la province concernant la signature d'ententes sur les jeux de hasard et les taxes à la consommation (la direction administre six ententes);
- administration de la taxe provinciale sur les véhicules à moteur qui s'applique à la vente privée de véhicules d'occasion au Nouveau-Brunswick;
- poursuite de l'examen des modalités et des méthodes administratives ayant trait aux programmes fiscaux et réglementaires qu'administre la division;
- encadrement de la deuxième étape du retrait graduel des appareils de jeu vidéo des établissements non titulaires d'une licence d'alcool (septembre et octobre);
- contribution au mandat de la Commission des loteries par l'affectation de personnel à l'élaboration et à la mise en oeuvre de la politique et des règlements provinciaux pour les courses attelées, les loteries vidéo et les jeux de hasard à des fins de bienfaisance;

- initiated changes to the *Liquor Control Act* to provide authority to make regulations respecting the gifting of limited quantities of liquor, within specified time periods;

- supported an amendment to the *Assessment Act* to provide for real property held by the Province that is leased to the Maritime Forestry Complex Corporation to be assessed in the name of the Province, and any portion of such property that is subleased to the federal government, to be assessed in the name of the Government of Canada;

- initiated an amendment to maximum payouts prescribed by regulation under the *Lotteries Act*, to bring gaming devices that fractionally exceeded the maximum into compliance;

- responded to 1,672 requests for information and interpretation under the tax and regulatory statutes, and

- responded to 87,413 public inquiries on tax and regulatory matters.

The Audit Unit is responsible for:

- a comprehensive tax auditing program including completion of the accelerated audit project associated with the windup of provincial sales tax, and

- reviewing allocations of income by corporations under income tax and large corporation capital tax legislation.

Auditing under the *Social Services and Education Tax Act* was wound up in the 1999-2000 fiscal year, during which the Audit Unit completed a total of 923 audits covering sales, tobacco and fuel taxes, identifying approximately $11 million in unremitted sales tax.

The unit also completed 92 refunds and provided assistance to the Tax Review and Appeals Branch throughout the year on a number of large and complex accounts.

With the windup of the sales tax project, the department devised a go-forward plan, identifying staff, resources and training required to meet ongoing audit responsibilities for tobacco, fuel, the International Fuel Tax Agreement, gaming and lotteries, and income tax. Following a significant recruiting effort, the unit was restructured in July with five regional offices reporting to a centralized manager.

- introduction de modifications à la *Loi sur la réglementation des alcools* afin de prescrire des règlements concernant les dons de quantités limitées d'alcool, dans des délais définis;

- appui d'une modification à la *Loi sur l'évaluation* pour que les biens réels détenus par le gouvernement provincial qui sont loués à bail à la Société du complexe forestier des Maritimes soient évalués au nom du gouvernement provincial, et pour que toute partie des biens réels qui sont sous-loués à bail au gouvernement fédéral, le soit au nom du Gouvernement du Canada;

- introduction d'une modification aux seuils fixés pour les montants accordés qui sont prescrits par règlement en vertu de la *Loi sur les loteries*, afin de rendre conformes les prix qui dépassaient les proportions fixées dans le cas d'appareils de jeu vidéo;

- réponse à 1 672 demandes de renseignements et d'interprétation concernant les lois fiscales et réglementaires;

- réponse à 87 413 demandes de renseignements du public sur des questions fiscales et réglementaires.

L'unité de la vérification voit à :

- exécuter un programme exhaustif de vérification fiscale, y compris un projet de vérification accélérée concernant l'abolition de la taxe de vente provinciale;

- examiner la répartition des revenus des sociétés en vertu des dispositions législatives concernant l'impôt sur le revenu et l'impôt sur le capital des grandes sociétés.

- La vérification en vertu de la *Loi de la taxe sur les services sociaux et l'éducation* a pris fin durant l'année financière 1999-2000. Dans le cadre de ces activités, l'unité a mené 923 vérifications ayant rapport à la taxe de vente, à la taxe sur le tabac et à la taxe sur le carburant, ce qui a permis de déceler la non remise de quelque 11 millions de dollars au titre de la taxe de vente.

L'unité a accordé également 92 remboursements et soutenu la Direction de la révision de l'impôt et des appels tout au long de l'année dans le cas de certains comptes importants et complexes.

Le projet sur la taxe de vente étant achevé, le ministère a conçu un plan d'action établissant les besoins en personnel, en ressources et en formation afin de s'acquitter des responsabilités en matière de vérification au titre du tabac, du carburant, de l'Entente internationale concernant la taxe sur les carburants, des jeux de hasard et des loteries, et de l'impôt sur le revenu. Après des efforts de recrutement poussés, l'unité a été réorganisée en juillet. Cinq bureaux régionaux relèvent maintenant d'un gestionnaire centralisé.

The shift in focus to tobacco and fuel taxes, from sales tax, necessitated considerable effort to update policies, procedures and application systems in order to automate audit operations and train the auditors, most of whom were originally hired for the sales tax project. Training was also required for new system application software developed by the department for auditing returns under the International Fuel Tax Agreement.

La transition de la taxe de vente à la taxe sur le tabac et à la taxe sur les carburants a demandé des efforts considérables en vue de mettre à jour les directives, les modalités et les régimes d'application dans le but d'informatiser les opérations de vérification et de former les vérificateurs, dont la plupart avaient été embauchés au départ pour le projet sur la taxe de vente. Il a fallu également offrir une formation relative au nouveau logiciel d'application des systèmes que le ministère a mis au point pour vérifier les déclarations en vertu de l'Entente internationale concernant la taxe sur les carburants.

Over the fiscal year the Audit Unit met regularly with the Canada Customs and Revenue Agency, as part of a continuing effort to reach consensus on a framework to allow the Province to review provincial income allocations from the federally administered corporate income tax and large corporation capital tax.

Au cours de l'année financière, l'unité de la vérification a tenu des réunions régulières avec le personnel de l'Agence des douanes et du revenu du Canada (ADRC), dans le cadre d'efforts continus afin d'en arriver à un consensus sur un cadre de travail qui permettrait au gouvernement provincial d'examiner la répartition à la province du revenu imposable des sociétés et de l'impôt sur le capital des grandes sociétés dont l'administration relève du gouvernement fédéral.

The Audit Unit reviewed CCRA's new audit program and procedures for the audit of income allocation and capital tax, and has identified areas for review and close analysis.

L'unité de la vérification a examiné le nouveau programme de vérification de l'ADRC et les procédures à cet égard quant à la vérification de la répartition du revenu et à l'impôt sur le capital. Elle a découvert des aspects qui feront l'objet d'un examen et d'une analyse toute particulière.

Accelerated Sales Tax Audit Project - Final Summary

Projet de vérification accélérée de la taxe de vente – sommaire final

Following the harmonization of the Goods and Services Tax (GST) with the Provincial Sales Tax (PST) on April 1, 1997, the division embarked on a two-year windup of auditing responsibilities under the former sales tax program.

Suite à l'harmonisation de la taxe sur les produits et services (TPS) et de la taxe de vente provinciale (TVP) le 1er avril 1997, la division a entrepris de mettre un terme en deux ans aux activités de vérification en vertu de l'ancien programme de la taxe de vente.

Risk criteria were developed to determine which businesses required final sales tax audits for the period ending March 31, 1997. This process identified 6,886 priority accounts for audit. The division established an overall goal of completing a total of 8,000 audits over the two-year period. This represented approximately 25 per cent of the account base registered for sales tax purposes.

Des critères de risque ont été fixés pour déterminer les entreprises qui devaient se soumettre à une vérification finale des remises de la taxe de vente pour la période prenant fin le 31 mars 1997. Cette approche a permis d'établir 6 886 comptes prioritaires aux fins de la vérification. La division a fixé comme objectif global la réalisation de 8 000 vérifications en deux ans, soit quelque 25 p. 100 de l'ensemble des comptes des vendeurs inscrits aux fins de la taxe de vente.

Given the desired time frame for completing the initiative, it was determined that an additional 33 temporary audit positions, as well as 11 collection and administrative staff, would be needed to meet the outlined objective. It was estimated that these resources would generate additional revenue of $19.8 million over the two-year period, at an estimated cost of $4.45 million, or, in other words, $4.44 in revenue for each dollar of expenditure.

Compte tenu du délai fixé pour la réalisation de l'initiative, il a été établi que l'on devait se doter d'un nombre additionnel de 33 postes temporaires de vérification, de même que de 11 préposés aux recouvrements et à l'administration pour atteindre l'objectif fixé. On a estimé que ces ressources produiraient des recettes additionnelles de 19,8 M$ en deux ans, moyennant des dépenses estimatives de 4,45 M$ ou, autrement dit, un rendement des investissements de 4,44 $.

The Board of Management approved the temporary resources, and directed that the initiative be funded from the additional revenue generated. The project was officially commenced on July 1, 1997, and terminated on June 30, 1999. At termination, some audits were still in progress, but, by December 31, 1999, essentially all sales tax auditing activity had been concluded.

Le Conseil de gestion a approuvé l'embauche des ressources temporaires et a ordonné que l'initiative soit financée à mêmes les recettes additionnelles qu'elle générerait. Lancé officiellement le 1er juillet 1997, le projet a pris fin le 30 juin 1999. À cette dernière date, des vérifications étaient toujours en cours. Cependant, le 31 décembre 1999, toutes les activités de vérification au titre des remises de taxe de vente avaient pour ainsi dire pris fin.

Budgeted to actual results for the special audit initiative follows:

Budgeted Revenue Identified	$19.8 million
Actual Revenue Identified	$28.9 million
Budgeted Audits Conducted	4,000
Actual Audits Conducted	4,928
Budgeted Total Cost	$4.45 million
Actual Total Cost	$3.27 million
Budgeted Revenue / Expense Ratio	$4.44
Actual Revenue / Expense Ratio	$8.83
Anticipated Collection Rate	85%
Actual Collection Rate (to Dec. 31/99)	72%
Anticipated Collection / Expense Ratio	$3.78
Actual Collection /Expense Ratio (to Dec. 31/99)	$6.36

Collection activity is continuing.

Combined with the regular sales tax audit program, as of December 31, 1999, 8,154 audits were completed during the windup of the provincial sales tax audit program, resulting in net additional revenue identified of $52.8 million.

The division was pleased with the overall success of the audit windup and the quality of resources that were brought in to assist the organization with this task. Many of the temporary staff were hired on a permanent basis under the remaining mandate of the Revenue Division.

While the results of the accelerated sales tax audit project exceeded expectations, the division is of the opinion that continuation of the project would have produced diminishing results, as the priority / high risk accounts had already been addressed.

Account Management and Systems Branch

The division's reorganization merged part of the former Account Management Branch with the Systems Development and Support Branch to become the Account Management and Systems Branch comprised of:

- Accounts Receivable Unit;

Voici le détail des résultats prévus et des résultats réels qui sont associés à ce projet spécial de vérification :

Recettes prévues	19,8 M$
Recettes réelles	28,9 M$
Vérifications prévues	4 000
Vérifications réelles	4 928
Coût total prévu	4,45 M$
Coût total réel	3,27 M$
Rapport prévu des recettes et des dépenses	4,44 $
Rapport réel des recettes et des dépenses	8,83 $
Taux de recouvrement prévu	85 %
Taux de recouvrement réel (jusqu'au 31 déc. 1999)	72 %
Rapport prévu du recouvrement et des dépenses	3,78 $
Rapport réel du recouvrement et des dépenses (jusqu'au 31 déc. 1999)	6,36 $

Les activités de recouvrement se poursuivent.

En plus du programme régulier de vérification des remises au titre de la taxe de vente, le 31 décembre 1999, on avait mené 8 154 vérifications durant le programme de vérification en vue de l'abolition de la taxe de vente provinciale, ce qui a permis de générer des recettes additionnelles d'une valeur nette de 52,8 M$.

La division s'est réjouie du succès global du projet de vérification et de la qualité des ressources qui ont été affectées afin d'aider l'organisation à se départir de cette tâche. Bon nombre des employés temporaires occupent maintenant des postes permanents pour s'acquitter des autres fonctions relevant de la Division du revenu.

Même si les résultats du projet de vérification accélérée des remises au titre de la taxe de vente ont dépassé toute attente, la division estime que les résultats auraient connu une baisse si on avait poursuivi le projet, car on avait déjà vérifié les comptes prioritaires ou à risques élevés.

Direction de la gestion des comptes et des systèmes

Suite à la réorganisation de la division, il y a eu fusion d'une partie de l'ancienne Direction de la gestion des comptes et de la Direction de la conception et du soutien des systèmes, ce qui a donné la Direction de la gestion des comptes et des systèmes. Voici les composantes de cette direction :

- Unité des comptes débiteurs;

- Tax Accounting, Records and Refunds Unit, and
- Systems Support Unit.

During the 1999-2000 fiscal year the branch was responsible for:

- processing of property and consumption tax payments and reports;
- processing of Provincial Vehicle Tax payments (PVT) and Harmonized Sales Tax (HST) from Service New Brunswick centres and provincial revenue offices;
- providing accounting functions relating to revenue and receivables;
- monitoring and collection of outstanding receivables for property and consumption taxes;
- enforced collection activities;
- processing of all property and consumption tax refunds;
- processing of New Home Construction and Home Renovations HST Credit and the Low-Income Seniors' Benefit;
- issuing annual property assessment and tax notices and supplementary notices;
- administering the federal grant-in-lieu of property tax program;
- budget monitoring and forecasting for the Revenue Division;
- records management, and
- activity-based costing and decision support.

The Tax Accounting, Records and Refunds Unit accounted for revenues in excess of $820 million, including municipal real property tax levies. The unit processed approximately 450,000 individual payment transactions from real property, gasoline and motive fuel, tobacco, financial corporation capital tax and HST related taxes. The accounting component of the branch maintained all financial statements, revenue adjustments and allocations, ensuring accountability for stated revenues.

- Unité de la comptabilité, des dossiers et des remboursements d'impôt;
- Unité du soutien des systèmes.

Durant l'année financière 1999-2000, la direction a assumé les responsabilités suivantes :

- traitement des paiements d'impôt foncier et de taxe à la consommation et des rapports connexes;
- traitement des versements au titre de la taxe provinciale sur les véhicules (TPV) et de la taxe de vente harmonisée (TVH) provenant des centres de Services Nouveau-Brunswick et des bureaux de perception provinciaux;
- exécution des fonctions comptables liées aux recettes et aux comptes débiteurs;
- surveillance et recouvrement des comptes débiteurs non réglés au titre de l'impôt foncier et de la taxe à la consommation;
- exécution des activités de recouvrement;
- traitement des remboursements d'impôt foncier et de taxe à la consommation;
- traitement du crédit de la TVH pour les habitations neuves et les rénovations domiciliaires, de même que de la prestation pour personnes âgées à faible revenu;
- publication des avis annuels d'évaluations foncières et des avis supplémentaires;
- administration de la subvention fédérale tenant lieu de paiement de l'impôt foncier;
- surveillance du budget et prévisions pour les comptes de la Division du revenu;
- gestion des dossiers, et
- comptabilité par activités et aide à la décision.

L'unité de la comptabilité, des dossiers et des remboursements d'impôt a perçu des recettes dépassant 820 M$, y compris les prélèvements d'impôt foncier municipal. Elle a traité quelque 450 000 opérations de paiement individuelles ayant rapport à l'impôt foncier, à la taxe sur l'essence et les carburants, à la taxe sur le tabac, à la taxe sur le capital des corporations financières et à la TVH. Le service de la comptabilité a tenu tous les états financiers, s'est occupé des rajustements et des allocations de recettes, et s'est assuré de la reddition des comptes des recettes déclarées.

The refund area processed 52,500 refunds and credits for a total of $28.9 million during fiscal year 1999-2000 including:

8,763 property tax refunds	$5.352 M
1,967 fuel and tobacco tax refunds	$13.637 M
578 sales tax refunds	$2.649 M
• 5,570 New Home Construction and Home Renovations HST Credit	$3.639 M
35,622 Low-income Seniors' Benefits	$3.562 M.

SNB offices approved an additional 36,097 low-income property tax allowance claims, resulting in tax account credits of $7.032 million to December 31, 1999.

During the 1999-2000 fiscal year, the branch continued to participate in the development of new reporting forms and a tracking system to simplify tax reporting for consumers and to improve our record-keeping as required under the *Gasoline and Motive Fuel Tax Act* and the *Tobacco Tax Act*.

The Accounts Receivable Unit addresses all receivables for consumption and property taxes. The majority of sales tax accounts were completely cleared, or under a payment arrangement by the end of December 1999. Enforced collection through legal action has been initiated where necessary.

Given the status of the sales tax accounts, emphasis has shifted to property tax receivables.

With the division's restructuring, responsibility for IT project management, IT resource contracting and management, and associated positions were transferred to the department's Information and Technology Services Branch.

The Account Management and Systems Branch continues to manage the division's property tax legacy system, which houses assessment and financial information on over 400,000 property accounts.

Major accomplishments for the Systems Support Unit for the fiscal year include:

- continued improvements on the Oracle Financials, Accounts Receivable system;

Le secteur des remboursements a traité 52 500 demandes de remboursement et de crédit pour un total de 28.9 millions de dollars durant l'année financière 1999-2000, à savoir :

• 8 763 remboursements au titre de l'impôt foncier	5 352 M $
• 1 967 remboursements au titre de la taxe sur les carburants et de la taxe sur le tabac	13.637 M $
• 578 remboursements au titre de la taxe de vente	2 649 M $
• 5 570 crédits de la TVH pour les habitations neuves et les rénovations domiciliaires	3 639 M $
• 35 622 prestations pour personnes âgées à faible revenu	3 562 M $

Pour leur part, les bureaux de Services Nouveau-Brunswick (SNB) ont approuvé 36 097 demandes de dégrèvement d'impôt foncier pour les propriétaires à faible revenu, ce qui a produit des crédits aux comptes d'impôt foncier d'une valeur de 7,032 millions de dollars jusqu'au 31 décembre 1999.

Durant l'année financière 1999-2000, la direction a continué de prendre part à la conception de nouveaux formulaires de déclaration et d'un système de suivi afin de simplifier la déclaration de taxe pour les consommateurs et d'améliorer la tenue de livres en application de la *Loi de la taxe sur l'essence et les carburants* et de la *Loi de la taxe sur le tabac*.

L'unité des comptes débiteurs s'occupe des comptes débiteurs au titre de la taxe de consommation et de l'impôt foncier. La majorité des comptes de taxe de vente ont été entièrement arrêtés, ou sont soumis à une entente de paiement d'ici la fin de décembre 1999. Des poursuites ont été lancées au besoin aux fins de recouvrement.

Compte tenu de la situation des comptes au titre de la taxe de vente, l'accent a été mis plutôt sur les comptes débiteurs de l'impôt foncier.

Vu la restructuration de la division, la responsabilité de la gestion des projets de TI, de l'impartition et de la gestion des ressources de TI est passée à la Direction des services informatiques et technologiques du ministère.

La Direction de la gestion des comptes et des systèmes continue de gérer l'ancien système de l'impôt foncier de la division, qui renferme les données sur l'évaluation et les renseignements financiers sur plus de 400 000 comptes d'impôt foncier.

Voici les principales réalisations durant l'année financière de l'unité du soutien des systèmes:

- a continué d'apporter des améliorations au système des comptes débiteurs Oracle Financials;

- considerable time and effort spent to ensure systems for audit, tax accounting and licensing were Y2K ready;
- updated computer hardware and software throughout the division in order to satisfy current requirements;
- built a new program for fuel tax reporting and monitoring and enhanced the tobacco tax reporting application;
- built a new application for the International Fuel Tax Agreement auditing function;
- continued regular updates to the division's Activity-Based Costing (ABC) model to reflect the cost and human resource components associated with various functions and services;
- continued to support management with monthly reports, graphs and ad-hoc reports for use in decision support information/benchmarking data;
- played an active role in the enhancement of the division's Consolidated Registration System, and
- provided support for the division's stand-alone applications, as well as its mainframe system, prior to the transfer.

Compliance and Registration Branch

The Compliance and Registration Branch is made up of two sections:

- Licensing and Registration Unit, and
- Field Operations (Compliance) Unit.

The principal objectives of the branch are

- to provide licensing/registration services for taxation programs, liquor regulation and charitable gaming, and
- to enforce existing legislation relating to charitable lotteries, liquor, tobacco, fuel, video lottery and video rentals.

- a consacré du temps et des efforts considérables afin d'assurer que les systèmes de la vérification, de la comptabilité de l'impôt et des licences soient prêts pour le passage à l'an 2000;
- a mis à jour le matériel et le logiciel à la grandeur de la division afin de répondre aux besoins actuels;
- a conçu un nouveau programme pour la présentation et la surveillance des déclarations de la taxe sur les carburants et a amélioré l'application des déclarations de la taxe sur le tabac;
- a conçu une nouvelle application pour la fonction de la vérification relativement à l'Entente internationale concernant la taxe sur les carburants;
- a continué de procéder à des mises à jour régulières du modèle de comptabilité des coûts en fonction des composantes des coûts et des ressources humaines qui sont associées aux fonctions et aux services respectifs;
- a continué d'appuyer la gestion par des rapports mensuels, des graphiques et des rapports adh hoc destinés à servir d'outils d'aide à la décision ou à des analyses comparatives;
- a pris une part active à l'amélioration du système intégré d'enregistrement de la division;
- a assuré un soutien aux applications autonomes, de même qu'au gros ordinateur de la division, avant le transfert.

Direction de la conformité et des enregistrements

La Direction de la conformité et de enregistrements compte deux sections :

- l'unité des licences et des enregistrements;
- l'unité des opérations régionales (conformité).

Voici les principaux objectifs de la direction, à savoir

- fournir des services de délivrance de permis, de licences et d'enregistrement concernant les programmes fiscaux, la réglementation des alcools et les jeux de hasard à des fins de bienfaisance;
- appliquer les mesures législatives en vigueur relativement aux jeux de hasard à des fins de bienfaisance, à l'alcool, au tabac, aux carburants, aux loteries vidéo et à la location des appareils de jeu vidéo.

The Licensing and Registration Unit continued to improve the division's Consolidated Registration System which simplifies the registration and licence renewal processes by consolidating all licence types for businesses and individuals who want to conduct business in the Province of New Brunswick.

The Field Operations Unit fulfils all enforcement responsibilities associated with the statutes and programs administered by the division. It also provides enforcement under the *Tobacco Sales Act* and the federal *Tobacco Act*, serving as the enforcement agent of the Department of Health and Community Services.

The Tobacco Tax Enforcement Team was instrumental in increasing tobacco tax revenues in the 1999-2000 fiscal year. The team completed educational visits to every tobacco wholesaler carrying on business in the province, and worked closely with provincial and federal enforcement agencies to combat the tax evasion that pervades the interprovincial movement of tobacco.

Three full-time inspectors were dedicated to province-wide compliance testing for tobacco sales to minors. The "test shopper initiative" identified tobacco retailers who permitted the sale of tobacco products to minors. Numerous written warnings were issued. Repeat offenders were prosecuted. Eighteen tobacco retail licences were suspended as a direct result of tobacco sales to minors.

The gasoline and motive fuel team conducted numerous training sessions on behalf of the Commercial Vehicle Enforcement Unit of the Department of the Solicitor General. The team also conducted educational visits to most commercial fuel wholesalers within the province.

Inspection staff continued to work co-operatively with the Atlantic Lottery Corporation (ALC) in monitoring and enforcing video lottery regulations.

The two seconded RCMP members developed and conducted training sessions for all compliance officers and police agencies throughout the province, on the identification and prosecution of illegal gaming devices. The members also set up monitoring systems to detect and deal with the illegal gambling devices anticipated to surface with the removal of video lottery terminals from non-licensed sites. The officers provide ongoing assistance on complicated investigations.

Tax Review and Appeals Branch

The Tax Review and Appeals Branch is responsible for reviewing:

L'unité des licences et des enregistrements a continué d'améliorer le système intégré d'enregistrement de la division qui simplifie les modalités d'enregistrement et de renouvellement de licences en regroupant tous les genres de permis et de licences à l'intention des entreprises et des particuliers qui veulent faire affaire au Nouveau-Brunswick.

L'unité des opérations régionales est chargée de toutes les responsabilités d'application des lois et des programmes qu'administre la division. Elle s'occupe également de l'application de la *Loi de la taxe sur le tabac* et de la *Loi sur le tabac* fédérale, et de ce fait, agit comme agent d'application pour le ministère de la Santé et des Services communautaires.

L'équipe d'application de la taxe sur le tabac a contribué à accroître les recettes au titre de la taxe sur le tabac durant l'année financière 1999-2000. Elle a mené des visites à des fins éducatives auprès de chaque vendeur de tabac en gros faisant affaire dans la province, et a collaboré étroitement avec les agences provinciales et fédérales d'application pour lutter contre l'évasion fiscale qui découle du mouvement entre les provinces des produits du tabac.

Trois inspecteurs à temps plein ont été affectés aux enquêtes provinciales ayant rapport à la vente de tabac aux mineurs. L'initiative des enquêteurs mystères a permis de repérer les détaillants de tabac qui ont autorisé la vente de tabac à des mineurs. De nombreuses mises en garde écrites ont été émises. En cas de récidive, les contrevenants étaient poursuivis. Huit vendeurs de détail ont vu leur licence suspendue pour avoir vendu du tabac à des mineurs.

L'équipe d'application de la taxe sur l'essence et le carburant a tenu de nombreuses séances de formation au nom de l'Unité de l'application des lois sur les véhicules utilitaires, du ministère du Solliciteur général. Elle a mené des visites à des fins éducatives auprès de la plupart des vendeurs commerciaux de carburant en gros dans la province.

Le personnel d'inspection a continué de collaborer avec la Société des loteries de l'Atlantique afin de surveiller et d'appliquer les règlements concernant les appareils de jeu vidéo.

Les deux agents de la GRC en détachement ont élaboré et offert des séances de formation aux agents d'application et aux services de police de la province, relativement à l'identification et aux poursuites quant aux appareils de jeu illégaux. Les agents ont établi également des systèmes de surveillance pour ce qui est de déceler les appareils de loterie illégaux qui devraient faire surface à la suite du retrait des appareils de jeu vidéo des établissements non titulaires d'une licence, et d'intervenir en conséquence. Les agents prêtent une assistance continue aux enquêtes complexes.

Direction de la révision de l'impôt et des appels

La Direction de la révision de l'impôt et des appels est chargée d'examiner :

- tax objections filed under the *Revenue Administration Act* and represents the department at the appeal level when decisions are contested;

- informal appeals from suspension or cancellation of tobacco wholesale vendor and tobacco retail vendor licences under the *Tobacco Tax Act*, and

- disputes to director's liability under the *Revenue Administration Act*.

During the 1999-2000 fiscal year, 122 formal tax objections were reviewed. This figure represents approximately 13 per cent of audit assessments conducted during the period under review. The windup of the accelerated PST audit project was one factor that prompted an unprecedented number of informal objections or appeals (approximately 40) which the branch reviewed informally.

In 1999-2000, the branch handled 29 appeals from the commissioner's decisions, 17 of which were resolved based on additional information provided, or the appellant withdrew. Discussions are ongoing for one pending appeal.

A number of very large, complex and highly technical accounts were only finalized with the windup of the accelerated PST audit project in June 1999. The nature of these accounts contributed to the higher percentage of appeals filed, and necessitated considerable effort to bring the files to completion.

Of the 11 appeals heard by the Minister, the commissioner's decision was confirmed in eight cases, and reversed or partially reversed in three.

In the 1999-2000 fiscal year, the branch reviewed 10 disputes of director's liability related to eight corporate taxpayers. Liability was confirmed for seven directors, with the amount of liability reduced in one instance. Three directors were released from liability.

During the fiscal year, the branch reviewed and upheld the cancellation of two tobacco wholesale vendor licences. The branch also reviewed 20 suspensions of tobacco retail vendor licences, upholding 18 and allowing two appeals. The branch provided support in a court challenge to one of the licence suspensions.

- les oppositions aux cotisations déposées en vertu de la *Loi sur l'administration du revenu*. Elle représente le ministère au niveau de l'appel dans les cas où les décisions sont contestées;

- les appels informels à la suite de la suspension ou de l'annulation de licences de vendeurs de gros et de vendeurs de détail du tabac en vertu de la *Loi de la taxe sur le tabac*;

- les contestations de la responsabilité des dirigeants en vertu de la *Loi sur l'administration du revenu*.

Durant l'année financière 1999-2000, 122 oppositions officielles aux cotisations ont été examinées, ce qui représente 13 p. 100 des cotisations établies par voie d'évaluation durant la période à l'étude. La réalisation du projet de vérification accélérée de la taxe de vente provinciale a donné lieu au dépôt d'un nombre sans précédent d'oppositions ou d'appels informels (une quarantaine) que la direction a examinés à titre officieux.

En 1999-2000, la direction a examiné 29 appels de décisions du commissaire, dont 17 ont été tranchés à partir des renseignements additionnels présentés à l'appui, ou à la suite du retrait de l'appelant. Des discussions sont en cours relativement à un cas attendant la décision de l'appel.

Certains comptes très importants, complexes et hautement techniques ont été soldés uniquement dans le cadre du projet de vérification accélérée de la TPS en juin 1999. La nature de ces comptes a contribué au pourcentage élevé d'appels déposés. De plus, il a fallu dévouer des efforts considérables afin de clore ces dossiers.

Des 11 appels entendus par le Ministre, la décision du commissaire a été confirmée dans 8 cas et renversée totalement ou en partie dans 3 cas.

Durant l'année financière 1999-2000, la direction a examiné 10 contestations de la responsabilité des dirigeants relativement à 8 corporations assujetties à l'impôt. La responsabilité a été confirmée pour 7 dirigeants, tandis que le montant de la responsabilité a été réduit dans un cas. Trois dirigeants ont été exonérés de toute responsabilité.

Durant l'année financière, la direction a examiné et maintenu l'annulation de deux licences de vendeurs de gros de tabac. Elle a examiné également 20 suspensions relativement aux licences de vendeurs de détail de tabac, confirmant la décision dans 18 cas et accueillant les appels dans deux cas. La direction a prêté son soutien relativement à une contestation judiciaire de l'une des suspensions de licence.

Corporate Human Resource Management Division

The Corporate Human Resource Management Division is responsible for corporate human resource management policy and labour relations in the New Brunswick public service. It provides policy advice and a variety of human resources services to government departments, schools and hospitals.

Labour Relations Services Branch

The Labour Relations Services Branch is responsible for all labour relations matters for Parts I, II and III.

This branch promotes the development of employee relations that are responsive to the needs of departments, schools, hospitals and their employees while meeting overall government objectives. Responsibility areas of the branch include:

- negotiation, interpretation and administration of collective agreements covering all unionized employees in Parts I, II and III of the public service;
- development and delivery of labour relations workshops to line managers and human resource specialists;
- provision of a compensation information and costing service to support the collective bargaining and management compensation determination processes for Parts I, II and III of the public service;
- development and administration of research systems to support collective bargaining and grievance/adjudication processes, and
- development and ongoing administration of the Workplace Harassment Policy covering all employees in Parts I, II and III of the public service.

Division des services généraux de gestion des ressources humaines

La Division des services généraux de gestion des ressources humaines est responsable de la politique générale de gestion des ressources humaines et des relations de travail dans les services publics du Nouveau-Brunswick. Elle prodigue des conseils en matière de politique ainsi que divers services en ressources humaines aux ministères, aux districts scolaires et aux hôpitaux.

Direction des services des relations de travail

La Direction des services des relations de travail est responsable de tous les volets des relations de travail ayant trait aux parties I, II et III.

La direction fait la promotion de relations avec les employés qui répondent aux besoins des ministères, des écoles, des hôpitaux et de leurs employés, tout en satisfaisant les objectifs généraux du gouvernement. Voici quelques-uns des secteurs de responsabilité de la direction :

- la négociation, l'interprétation et l'administration des conventions collectives couvrant tous les employés syndiqués des parties I, II et III des services publics;
- l'élaboration et la prestation d'ateliers sur les relations de travail à l'intention des gestionnaires hiérarchiques et des spécialistes des ressources humaines;
- la prestation d'un service d'établissement des coûts et d'information en matière de rémunération afin de soutenir les mécanismes des négociations collectives et de l'établissement de la rémunération des cadres des parties I, II et III;
- la conception et l'administration de mécanismes de recherche afin de soutenir les processus de négociations collectives et d'arbitrage des griefs;
- l'élaboration et l'administration courante de la directive sur le harcèlement au travail couvrant tous les employés des parties I, II et III des services publics.

The following collective agreements were signed during the year:

- Part I, Agriculture, Veterinary, Engineering, Land Surveying and Architecture, signed on December 17, 1999;
- Part I, Industrial Certification and Training Officers, signed on January 20, 2000;
- Part I, Institutional Services and Care, signed on February 15, 2000;
- Part III, Nurse Managers and Nurse Supervisors, signed on August 5, 1999, and
- Part III, Pharmacy, Mental and Physical Rehabilitation, signed on November 3, 1999.

During the fiscal year, a revised pay structure linking pay increments to individual performance was introduced into the following collective agreement:

- Industrial Training and Certification Officers.

As of March 31, 2000, negotiations were in progress for the following bargaining groups:

- Part I, General Labour and Trades;
- Part I, Resource Services;
- Part I, Court Stenographers;
- Part I, Education (Non-Instructional), and
- Part III, Clerical, Stenographic and Office Equipment Operation, Institutional Services, Patient Services.

See Table 2 on page 39 Adjudication Totals for Parts I, II and III

Voici les conventions collectives qui ont été signées pendant l'année :

- Partie I, Agriculture, vétérinaires, ingénieurs, arpenteurs-géomètres et architectes, signée le 17 décembre 1999;
- Partie I, Agents et agentes de la formation et de la certification industrielles, signée le 20 janvier 2000;
- Partie I, Services d'établissement et soins en établissement, signée le 15 février 2000;
- Partie III, Infirmières gestionnaires et surveillantes, signée le 5 août 1999;
- Partie III, Pharmacie et réadaptation mentale et physique, signée le 3 novembre 1999.

Au cours de l'année financière, un barème de rémunération révisé reliant les augmentations salariales au rendement individuel a été intégré à la convention collective suivante :

- Agents et agentes de la formation et de la certification industrielles.

Au 31 mars 2000, des négociations se poursuivaient avec les groupes suivants :

- Partie I, Manoeuvres et hommes de métiers;
- Partie I, Services de ressource;
- Partie I, Sténographes judiciaires;
- Partie I, Éducation (Non-enseignants);
- Partie III, Commis, sténographes et mécanographes, services d'établissement, services aux malades.

Voir le tableau 2 à la page 39 Nombre total des sentences arbitrales pour les parties I, II et III

Table 2

Adjudication Totals for

Parts I, II and III

for fiscal year 1999-2000

	Totals
Number References to Adjudication	198
Decisions Rendered	46
Decisions Upheld	20
Decisions Dismissed	24
Decisions Outstanding	14
Adjudications Postponed Sine Die	2
Adjudications Withdrawn	140
Adjudications Upheld in Part	2
Hearings Pending	123
Complaints	5
Classification appeals	9
Certification	1
Judicial Review	4

Tableau 2

Nombre total des sentences arbitrales

pour les parties I, II et III pour

l'année financière 1999-2000

	Totaux
Nombre de dossiers soumis à l'arbitrage	198
Décisions rendues	46
Arbitrages confirmés	20
Arbitrages refusés	24
Arbitrages en suspens	14
Arbitrages reportés indéfiniment	2
Arbitrages retirés	140
Arbitrages en partie confirmés	2
Audiences en cours	123
Plaintes	5
Classification en appel	9
Accréditation	1
Révision judiciaire	4

Compensation and Staffing Policy Branch

This branch is responsible for the development and implementation of pay plans, pay policies, job evaluation methodologies, pay for performance and for the administration of the position classification system for Parts I, II and III of the public service. The branch is also responsible for the corporate staffing function and for providing related training and consultative services to clientele from within the civil service and to the general public. The branch administers the *Civil Service Act* and is responsible for any amendments to the legislation. The branch also provides research and development services respecting a variety of personnel policy and administrative issues.

Compensation/Classification

During 1999-2000, the branch continued the process of converting the classification system to one based on a gender neutral point method of job evaluation. As Part I collective agreements were renegotiated, redesigned classification plans were implemented as part of the renewal agreements.

In connection with the converted classification schemes, the branch is also leading the implementation of performance-based pay plans. In 1999-2000 one collective agreement was signed containing the revised classification/compensation scheme.

During 1999-2000, 143 classifications and 421 reclassification requests were processed. Eight classification appeals were heard covering eight employees.

Staffing

- Evaluation of Staffing Activities – During 1999-2000, evaluations of delegated staffing practices were conducted in the departments of Transportation, Health and Community Services, Labour and Supply and Services with respect to appointments by competition for the period Jan. 1, 1996, to Dec. 31, 1999. The results indicated that appointments were made in compliance with the provisions of the *Civil Service Act*. Recommendations were made to departments where improvements were required.

Direction de la politique de rémunération et de recrutement

La direction élabore et met en œuvre les régimes de rémunération, les politiques salariales, les méthodes d'évaluation des postes et la rémunération au rendement, et elle administre le système de classification des emplois des parties I, II et III des services publics. La direction est également responsable de la fonction de dotation au gouvernement; elle s'occupe d'offrir de la formation et des services de consultation à sa clientèle de la fonction publique et à la population. La direction administre la *Loi sur la fonction publique* et s'occupe des modifications législatives. La direction fournit aussi des services de recherche et développement sur diverses questions en matière de politique du personnel et d'administration.

Rémunération et classification

Pendant l'année 1999-2000, la direction a continué de transformer le système de classification en un mécanisme utilisant une méthode de pointage non sexiste pour l'évaluation des postes. Au fur et à mesure que les conventions collectives de la partie I étaient renégociées, les restructurations de classification étaient intégrées aux nouvelles dispositions.

Dans le cadre des plans de classification convertis, la direction est aussi chef de file dans la mise en œuvre de régimes de rémunération au rendement. En 1999-2000, une convention collective intégrant les plans de classification et de rémunération révisés a été signée.

En 1999-2000, la direction a traité 143 classifications et 421 demandes de reclassification. Elle a entendu 8 appels en matière de classification concernant 8 employés.

Dotation

- Évaluation des activités de dotation – En 1999-2000, on a évalué les pratiques de dotation par délégation aux ministères du Transport, de la Santé et des Services communautaires, du Travail et de l'Approvisionnement et des Services du point de vue des mécanismes de nomination par voie de concours pour la période allant du 1er janvier 1996 au 31 décembre 1999. Dans l'ensemble, les nominations étaient conformes aux dispositions de la *Loi sur la fonction publique*. Des recommandations ont été adressées aux ministères dans lesquels des améliorations s'imposaient.

The following achievements were identified in addition to the ongoing responsibility of providing advice and other services to client departments:

- provide Hay *training workshops for human resource staff* and managers;
- completed the implementation of the internship program for the public service and hired the first group of interns;
- completed the design and implementation of the Staffing Appeal Decisions Intranet site;
- provided classification training for Part III Region Hospital Corporations in conjunction with Health and Community Services;
- implemented a hiring freeze program and developed a redeployment program to deal with implications of the Program/Service Review, and
- participated in the development and delivery of the Voluntary Early Retirement Window program.

See Table 3 on page 42 Competitions by Department

En plus de ses responsabilités courantes qui consistent à fournir des avis et d'autres services aux ministères clients, la direction a réalisé ce qui suit :

- prestation d'ateliers de formation sur la méthode de Hay au personnel des ressources humaines et aux gestionnaires;
- mise en oeuvre du programme de stages dans les services publics et embauche du premier groupe de stagiaires;
- conception et implantation du site Intranet sur les décisions relatives aux appels en matière de classification;
- prestation d'une formation aux corporations hospitalières régionales de la partie III en collaboration avec le ministère de la Santé et des Services communautaires;
- instauration d'un programme de gel de l'embauche et élaboration d'un programme de réaménagement en prévision des résultats de l'examen des programmes et des services;
- participation à l'élaboration et à la prestation du programme de retraite anticipée volontaire.

Voir le tableau 3 à la page 42 Concours par ministère

Table 3

Competitions by Department (1)

April 1, 1999 to March 31, 2000

Department/Agency	Open	In-Service
Agriculture and Rural Development	4	1
Economic Development, Tourism and Culture	11	8
Education	35	20
Environment	4	0
Executive Council Office	0	0
Finance	12	12
Fisheries and Aquaculture	2	1
Health and Community Services	77	27
Human Resources Development-NB	12	8
Intergovernmental and Aboriginal Affairs	1	0
Justice	26	10
Labour	7	5
Municipalities and Housing	7	9
Natural Resources and Energy	8	13
NB Police Commission	0	0
Office of the Comptroller	0	1
Premier's Council on the Status of Disabled	1	0
Regional Development Corporation	0	0
Service New Brunswick	5	0
Solicitor General	5	15
Supply and Services	6	0
Transportation	16	29
TOTAL (2)	**239**	**159**

1) Responsibility for the activity has been delegated to each department.

2) Does not include seasonal and term appointment competitions.

Tableau 3

Concours par ministère [1]

Du 1er avril 1999 au 31 mars 2000

Ministère/organisme	Public	Restreint
Affaires intergouvernementales et autochtones	1	0
Agriculture et Aménagement rural	4	0
Approvisionnement et Services	6	0
Bureau du Conseil exécutif	0	0
Bureau du contrôleur	0	1
Commission de police du N.-B.	0	0
Conseil du Premier ministre sur la condition des personnes handicapées	1	0
Dév. économique, Tourisme et Culture	11	8
Développement des ressources humaines-NB	12	8
Éducation	35	20
Environnement	4	0
Finances	12	12
Justice	26	10
Municipalités et Habitation	7	9
Pêches et Aquaculture	2	1
Ressources naturelles et Énergie	8	13
Santé et Services communautaires	77	27
Services Nouveau-Brunswick	5	0
Société d'aménagement régional	0	0
Solliciteur général	5	15
Transports	16	29
Travail	7	5
TOTAL [2]	**239**	**159**

1) La responsabilité de cette activité a été confiée à chaque ministère.

2) Ne comprend pas les concours pour les emplois saisonniers et à durée déterminée.

Official Languages and Workplace Equity Branch

The Official Languages and Workplace Equity Branch provides strategic orientation and co-ordination in support of quality government services in both official languages and the equitable participation of women, natives, persons with disabilities and visible minority persons in the public service.

During 1999-2000, the branch continued to provide policy and operational advice related to the Official Languages Policy and Guidelines.

Equal Employment Opportunity Program

A total of 240 individuals benefited from the program by receiving various long and short-term employment opportunities.

- Term Placements - 47 candidates received funding against their term positions. Departments were encouraged to make every effort to offer successful candidates regular full-time employment.

- Student Summer Jobs - 130 target group students benefited from career-related summer employment by being employed with the provincial government, municipalities or non-profit organizations.

- Job Creation - 63 individuals received on-the-job training opportunities for periods ranging up to 20 weeks. Useful job skills were developed and some of the trainees were offered extended terms of employment.

Workplace Equity

The branch co-ordinates the Summer Mentorship Program for Female Students. The program formally pairs female students with civil servants working in non-traditional or senior level jobs. A total of 51 female students at 12 weeks each were matched with mentors during the summer of 1999.

Official Languages

The Official Languages Policy has been in effect since 1988. In February 1997, the government tabled the *Report on the Effectiveness of New Brunswick's Language Policy*. In tabling the report, the government reaffirmed its commitment to offer quality services in both official languages.

Direction des langues officielles et de l'équité en milieu de travail

La Direction des langues officielles et de l'équité assure l'orientation et la coordination stratégiques de la prestation de services gouvernementaux de qualité dans les deux langues officielles et la participation équitable à la fonction publique des femmes, des autochtones, des personnes handicapées et des personnes de minorité visible.

En 1999-2000, la direction a continué à fournir des conseils stratégiques et opérationnels dans le cadre de la politique et des lignes directrices relatives aux langues officielles.

Programme d'égalité d'accès à l'emploi

En tout, 240 personnes ont bénéficié du programme en obtenant un emploi de courte ou de longue durée.

- Emplois de durée déterminée - En tout, 47 personnes ont bénéficié d'un financement qui leur a permis d'occuper un emploi. On incite les ministères à déployer tous les efforts nécessaires pour offrir un emploi régulier à temps plein aux candidats qui ont démontré leur compétence.

- Emplois d'été pour étudiants - En tout, 130 étudiants des groupes cibles ont obtenu un emploi d'été relié à leur plan de carrière au sein du gouvernement provincial, des municipalités ou des organismes à but non lucratif.

- Création d'emplois - En tout, 63 personnes ont pu obtenir une formation en cours d'emploi pendant une période allant jusqu'à 20 semaines. Elles ont acquis des connaissances utiles, et certains stagiaires ont vu leur période d'emploi se prolonger.

Équité en matière d'emploi

La direction coordonne le Programme de mentorat d'été pour étudiantes. Le programme repose sur le jumelage d'étudiantes et de membres du personnel de la fonction publique qui occupent un emploi non traditionnel ou un poste cadre. Au cours de l'été 1999, 51 étudiantes ont été jumelées avec des mentors pour 12 semaines chacune.

Langues officielles

La Politique des langues officielles est en vigueur depuis 1988. En février 1997, le gouvernement a déposé un rapport intitulé *Une étude de l'efficacité de la politique linguistique du Nouveau-Brunswick*. Le gouvernement a profité de l'occasion pour confirmer son engagement d'offrir des services de qualité dans les deux langues officielles.

Linguistic Requirements for Competitions

Between April 1, 1999, and March 31, 2000, 398 competitions were processed in Part I of the public service.

Of the 239 open competitions held during the fiscal year, 93 were English essential, 22 were French essential and 121 were bilingual essential. Three competitions required competence in either English or French.

Of the 159 in-service competitions held during the year, 81 were English essential, 16 were French essential and 59 were bilingual essential. Three additional in-service competitions required competence in either English or French.

Official Languages Complaints

During this fiscal year, 48 complaints were registered with the Office of Official Languages of the Department of Finance. Forty-four were within the jurisdiction of the *Official Languages of New Brunswick Act* and the Official Languages Policy. Four complaints were outside the jurisdiction of the act and policy involving non-provincial government agencies.

Of the 44 complaints investigated, all but eight were found to be substantiated. In most cases, departments and agencies took speedy corrective action and developed procedures aimed at preventing problems in the future.

Complaints by Language Cited

Of the 44 complaints received which were within the jurisdiction of the Official Languages Policy, 37 complaints (84.1 per cent) pertained to the absence of an active offer or the availability of service in French. The remaining seven complaints cited the absence of an active offer or the availability of service in English.

Complaints by Type

The largest number of complaints pertained to written materials (34.1 per cent) which include forms, correspondence and publications. Twenty-five per cent of complaints pertained to direct contact with an individual (face-to-face) when clients indicated they did not receive services in the language of their choice. Complaints pertaining to telephone communication accounted for 22.7 per cent. Signage and "other" were reported at 11.4 per cent and 6.8 per cent respectively.

Exigences linguistiques des concours

Du 1er avril 1999 au 31 mars 2000, 398 concours ont été traités pour la partie I des services publics.

Des 239 concours publics qui ont eu lieu durant l'année financière, 93 exigeaient la compétence en anglais, 22 en français et 121 exigeaient une compétence dans les deux langues officielles. Trois concours publics exigeaient la compétence dans l'une ou l'autre des deux langues officielles.

Des 159 concours internes, 81 exigeaient la compétence en anglais, 16 en français et 59 exigeaient une compétence dans les deux langues officielles. Trois concours internes exigeaient la compétence dans l'une ou l'autre des deux langues officielles.

Plaintes relatives aux langues officielles

Durant l'année financière, 48 plaintes ont été reçues au Bureau des langues officielles du ministère des Finances, dont 44 relevaient de la compétence de la *Loi sur les langues officielles* du Nouveau-Brunswick et de la Politique des langues officielles. Quatre plaintes avaient trait à des organismes ne relevant pas de la compétence de la province.

Sur les 44 plaintes qui ont fait l'objet d'une enquête, toutes sauf huit étaient fondées. Dans la plupart des cas, les ministères et organismes ont rapidement pris des mesures correctives et mis en oeuvre des procédures visant à éviter de telles situations à l'avenir.

Plaintes par langue citée

Des 44 plaintes qui relevaient de la compétence de la Politique des langues officielles, 37 (84,1 %) avaient trait à l'absence d'une offre active ou à la disponibilité du service en français tandis que les sept autres plaintes avaient trait à l'absence d'une offre active ou à la disponibilité du service en anglais.

Plaintes par type

Le plus grand nombre de plaintes concernaient les communications écrites (34,1 %), y compris des formulaires, des lettres et des publications. Dans 25 % des cas, les personnes ont affirmé ne pas avoir obtenu de service dans la langue de leur choix lors d'un entretien en personne. Par ailleurs, 22,7 % des plaintes touchaient les communications téléphoniques, tandis que les affiches et autres cas représentent respectivement 11,4 % et 6,8 % des plaintes.

Complaints by Region

Fourteen (31.8 per cent) complaints were in the Fredericton area, where the head offices of most government departments and agencies are located. Of the 14 Fredericton area complaints, 11 pertained to the head offices of various departments and agencies, while the other three concerned regional offices located in the Fredericton area. The Moncton area accounted for 10 complaints representing 22.7 per cent of the total. The Saint John area registered five complaints representing 11.3 per cent of the total.

Department-specific information on complaints and corrective measures are reported in the annual reports of individual departments.

In the case of the Department of Finance, one complaint was received during 1999-2000. This complaint was outside the jurisdiction of the act and policy involving a non-provincial government agency.

See Table 4 on page 46 / Official Languages Complaints - Corporate Summary

Plaintes par région

Au total, 14 plaintes (31,8 %) venaient de la région de Fredericton, où sont situés la plupart des bureaux centraux des ministères et organismes gouvernementaux. Des 14 plaintes venant de la région de Fredericton, 11 avaient trait aux bureaux centraux des divers ministères et organismes, tandis que trois autres concernaient les bureaux régionaux du gouvernement dans la région de Fredericton. La région de Moncton a fait l'objet de 10 plaintes, soit 22,7 % du total. La région de Saint John a fait l'objet de cinq plaintes, ou 11,3 % du total.

Les renseignements au sujet des plaintes et des mesures correctives pour chaque ministère visé sont communiqués dans les rapports annuels des ministères individuels.

Le ministère des Finances, quant à lui, a reçu une plainte au cours de l'année 1999-2000. Cette plainte avait trait à un organisme non provincial ne relevant pas de la compétence de la province.

Voir le tableau 4 à la page 46 / Plaintes - Langues officielles - Ensemble des services publics

Table 4

OFFICIAL LANGUAGES COMPLAINTS - CORPORATE SUMMARY FISCAL YEAR 1999-2000

Complaints by Language Cited	
Lack of service in French	37
Lack of service in English	7
TOTAL	**44**

Complaints by Type	
Service by Telephone	10 (22.7%)
Forms/Correspondence/ Publications	15 (34.1%)
Service in Person	11 (25.0%)
Automated System	0
Signs	5 (11.4%)
Others	3 (6.8%)
TOTAL	**44**

Tableau 4

PLAINTES – LANGUES OFFICIELLES – ENSEMBLE DES SERVICES PUBLICS ANNÉE FINANCIÈRE 1999-2000

Plaintes par langue citée	
Absence de service en français	37
Absence de service en anglais	7
TOTAL	**44**

Plaintes par type	
Communications au téléphone	10 (22,7 %)
Formulaires/Correspondance/ Publications	15 (34,1 %)
Communications en personne	11 (25,0 %)
Système automatisé	0
Affichage	5 (11,4 %)
Autres	3 (6,8 %)
TOTAL	**44**

Office of Official Languages

Bureau des langues officielles

English or French It's your choice!

Français ou anglais C'est votre choix !

Executive Development and Corporate Learning Branch

Branch staff, in close collaboration with departments, plan learning events, courses and other employee development activities. The strategic objective of all corporate learning initiatives is to improve employee effectiveness and job-related competencies throughout the civil service.

This year, 1,460 employees participated in 92 corporately sponsored learning events. In February, this branch and the Public Service Employee Benefits Branch conducted 14 information sessions around the province for 1,400 employees to explain the features and implications of the Voluntary Early Retirement Window (VERW) program.

Executive Development

Executive development priorities are established and driven by the Deputy Ministers' Committee on Human Resource Management and by the Senior Executive Officers' Committee on Executive Development. Executive and management learning events are implemented and co-ordinated by the branch.

As a result of the VERW and the impact of the Program/Service Review undertaken by government, public service renewal has been the focus of executive development activities.

The DM Committee approved the launch of a new executive program, Information and Information Technology: Leadership Issues and Responsibilities which will be piloted during the summer of 2000.

Five senior managers have taken the opportunity, under the Executive Reassignment Program, to broaden their perspectives by taking up new challenges in new jobs.

Management Services Branch

Management Services Branch provides the Corporate Human Resource Management Division with consulting services on strategic issues in human resource management. The branch continues to provide management consulting services primarily to Part I of the public service with a view to supporting the government's vision and the mission of the Department of Finance. Services available are in the areas of strategic planning, project management, public consultation, organizational reviews, quality service assessments, work process design and policy review and development.

Direction du perfectionnement des cadres et de la formation générale

En étroite collaboration avec les ministères, le personnel de la direction planifie des activités d'apprentissage, des cours et d'autres activités de perfectionnement à l'intention des employés. L'objectif stratégique de tous les programmes d'apprentissage généraux consiste à améliorer l'efficacité des employés et les compétences propres aux postes dans l'ensemble des services publics.

Durant l'année, 1 460 employés ont pris part à 92 activités de formation générale. En février, cette direction et la Direction des avantages sociaux des employés des services publics ont offert 14 séances d'information dans la province à 1 400 employés pour expliquer les caractéristiques et les incidences du programme de retraite anticipée volontaire (PRAV).

Perfectionnement des cadres

Le Comité des sous-ministres sur la gestion des ressources humaines et le Comité des hauts fonctionnaires sur le perfectionnement des cadres fixent et exécutent les priorités en matière de perfectionnement des cadres. La direction voit à implanter et à coordonner les activités de perfectionnement des cadres et des gestionnaires.

Suite au PRAV et à l'examen des programmes et des services, les activités de perfectionnement des cadres ont porté sur le renouvellement des services publics.

Le Comité des sous-ministres a approuvé le lancement d'un nouveau programme à l'intention des cadres, soit Gestion de l'information et des technologies de l'information : défis et responsabilités. Le programme sera entrepris, à titre de projet pilote, durant l'été 2000.

Un total de 5 cadres supérieurs ont profité du Programme de réaffectation des cadres pour élargir leurs perspectives en relevant de nouveaux défis dans un nouvel emploi.

Direction des services de gestion

La Direction des services de gestion fournit à la Division des services généraux de gestion des ressources humaines des services de consultation relativement aux questions stratégiques ayant trait à la gestion des ressources humaines. La direction continue de fournir des services de consultation en gestion à la partie I des services publics, en particulier, afin de soutenir la vision du gouvernement et la mission du ministère des Finances. Les services sont offerts dans les domaines suivants : planification stratégique; gestion des projets; consultations publiques; examens organisationnels; évaluations de la qualité du service; conception des méthodes de travail; et examen et élaboration des directives.

In 1999-2000 Management Services Branch provided the following services:

- facilitated and supported strategic planning processes for other departments;
- provided project management and research support for a number of corporate reviews of human resource issues;
- provided project management in an ongoing review of various acts and policies under the authority of the department;
- provided project management for the review of programs at the request of other departments;
- provided a model for organizational change to organizations requesting assistance;
- participated on interdepartmental committees;
- conducted research into best practices for a variety of human resource management issues, and
- managed processes related to the corporate Administration Manuals.

Human Resource Information Branch

The strategic goals established for the Human Resource Information Branch are as follows:

- manage the corporate human resource information system so that the operational and management information systems are fully exploited by the organization;
- evolve the system by expanding its functionality;
- extend client coverage;
- ensure the system's long-term self-sufficiency, and
- ensure that all corporate payroll functions are performed in a fashion consistent with government policy and federal and provincial legislation.

During the fiscal year, the branch achieved these results related to the published goals:

En 1999-2000, la Direction des services de gestion a été appelée à :

- faciliter et à appuyer les mécanismes de planification stratégique pour les autres ministères;
- donner un soutien à la gestion des projets et à la recherche pour certains examens généraux des questions ayant trait aux ressources humaines;
- assurer la gestion des projets dans le cadre d'un examen courant des différentes lois et directives relevant du ministère;
- assurer la gestion de projets dans le cadre d'un examen de programmes à la demande des autres ministères;
- fournir, sur demande, un modèle de changement organisationnel aux organisations;
- siéger aux comités interministériels;
- mener des recherches sur les pratiques exemplaires quant à différentes questions ayant trait à la gestion des ressources humaines;
- gérer les procédés relativement aux Manuels d'administration du gouvernement.

Direction de l'information sur les ressources humaines

Voici les objectifs stratégiques de la Direction de l'information sur les ressources humaines :

- gérer le système d'information sur les ressources humaines du ministère de sorte que l'organisation puisse exploiter au maximum le système d'information opérationnel et le système d'information de gestion;
- perfectionner le système en le rendant plus fonctionnel;
- servir un plus grand nombre de clients;
- garantir l'autonomie à long terme du système;
- voir à ce que toutes les fonctions de paye provinciales soient conformes à la politique gouvernementale et aux lois provinciales et fédérales.

Au cours de l'année financière, la direction a obtenu les résultats ci-dessous en rapport avec les objectifs établis :

The operational system serves a large client community, with an equal blend of users with local and remote access. The number of management information system (MIS) users increased from 195 to 225. During the year, operational system users executed close to 2.4 million transactions.

In order to ensure the long-term viability of HRIS applications, the HRI Branch has continued its research to improve both the cost effectiveness and user productivity of the HRI System.

Several initiatives were undertaken to enhance and expand the functionality of the HRIS applications, including a major system release implemented during the year which included both new functionality and a number of minor enhancements. Such releases contribute to lowering costs of human resource and payroll functions within government by providing tools to staff that promote work efficiency and effectiveness.

During the year, initiatives aimed at rationalizing and improving the efficiency of both manual and automated processes performed by the branch were commenced. In addition, internal housekeeping initiatives focused on processes and procedures were also undertaken to improve the long-term effectiveness of branch operations.

Y2K initiatives, including contingency strategies, were also completed and implemented. As a result, the transition of all branch applications to the new century occurred without any difficulty.

Additional user documentation was also published during the year providing the client community with guidance in carrying out their responsibilities.

This has resulted in a high degree of system stability during 1999-2000 with no system outages being experienced by users. Also, a number of training events were offered during the year, including a payroll training seminar organized in conjunction with the Canadian Payroll Association and delivered to departmental payroll officers in the fall of 1999.

The initiative that allows managers to easily access human resource information related to their employees by using a web browser, continued to expand in 1999-2000. A web application allowing employees to access their own human resource information was also developed. This was the result of a joint project with PSEB Branch to provide pension information as well as HRIS human resource information.

Le système opérationnel dessert un grand nombre de clients, répartis également pour ce qui est de l'accès local et de l'accès à distance. Le nombre d'utilisateurs du système d'information de gestion (SIG) a augmenté pour passer de 195 à 225. Durant l'année, les utilisateurs du système opérationnel ont exécuté près de 2,4 millions de transactions.

Afin d'assurer la viabilité à long terme des applications du SIRH (système d'information sur les ressources humaines), la Direction de l'information sur les ressources humaines a poursuivi ses activités de recherche en vue d'améliorer la rentabilité et la productivité des utilisateurs du système.

Plusieurs initiatives ont été lancées pour améliorer et étendre la fonctionnalité des applications du SIRH, dont l'implantation d'une importante version du système qui comportait de nouvelles fonctions et certaines améliorations mineures. Ces versions contribuent à l'abaissement des coûts associés aux fonctions générales des ressources humaines et de paye en dotant les membres du personnel des outils qui favorisent l'efficience et l'efficacité au travail.

Durant l'année, on a entrepris des initiatives visant à rationaliser et à améliorer l'efficience des procédés manuels et informatisés qu'exécute la direction. De plus, des initiatives internes portant sur les procédés et les modalités ont été réalisées afin d'améliorer l'efficacité à long terme des opérations de la direction.

Des initiatives reliées au problème de l'an 2000, dont des stratégies d'intervention en cas d'urgence, ont également été réalisées et implantées. Ainsi, le passage à l'an 2000 de toutes les applications de la direction s'est fait sans problème.

De même, au cours de l'année, il y a eu publication d'autres documents à l'intention des utilisateurs, fournissant à la clientèle des marches à suivre pour l'exécution de ses responsabilités.

Ces activités ont contribué à la grande stabilité du système durant l'année 1999-2000, les utilisateurs n'ayant connu aucune panne. De même, certaines activités de formation ont été offertes durant l'année, dont un atelier de formation à la feuille de paye qui a été organisé en collaboration avec l'Association canadienne de la paie et qui a été offert aux agents des services de paye ministériels à l'automne 1999.

L'initiative offrant un accès facile aux gestionnaires à l'information sur les ressources humaines au sujet de leurs employés à l'aide d'un fureteur Web a continué de s'étendre en 1999-2000. Il y a mise au point également d'une application Web permettant aux employés d'accéder à l'information sur les ressources humaines les concernant. Ces résultats ont été obtenus dans le cadre d'un projet conjoint avec la Direction des avantages sociaux des employés des services publics visant à fournir de l'information sur les pensions, de même que de l'information sur les ressources humaines provenant du SIRH.

Training and presentations were given to numerous groups.

The HRI system has been instrumental in tracking information relative to the Voluntary Early Retirement Window (VERW) program, and the branch has co-ordinated efforts with other branches within the department as well as with line departments to be in a position to provide ongoing progress reports on this corporate initiative.

The Management Information System is an essential component in meeting corporate reporting requirements. This includes being a key provider of information in the data collection process with respect to collective bargaining. This continues to relieve client departments from time-consuming data compilation efforts.

In a joint venture with the Department of Health and Community Services and the hospital corporations, the branch has been able to achieve established goals vis-à-vis reporting on Part III transactions as they relate to human resource and payroll functions. To assure the continued success of this endeavour, a Data Standardization Committee and a Joint Management Committee were formed as part of a quality assurance strategy.

As in the previous year, the corporate payroll group ensured that the payroll process for Part I employees and pensioners conformed with all federal and provincial legislation and policy. In achieving this outcome, the branch maintained control tables, administered the taxable benefits program, monitored payroll discrepancy reports and resolved issues coming from the monitoring process. The branch also ensured that all payroll accounting functions were done consistent with established accounting practice; completed all tax and fiscal year-end functions; remitted source deductions to the federal government, unions and benefit providers, and prepared a variety of reports including the employee salary listing portions of the public accounts.

Public Service Employee Benefits Branch

The Public Service Employee Benefits Branch (PSEBB) mission is to ensure that employee benefit programs meet the needs of employees, employers and pensioners within the public sector. Unlike most parallel public organizations, PSEBB's mission covers not only the specialized and rapidly changing field of employee pensions but, as well, a second business specialty providing "insured benefits" and other allied employment programs.

Des activités de formation et des présentations ont été offertes à de nombreux groupes.

Le SIRH a permis de faire le suivi de l'information relative au programme de retraite anticipée volontaire. De même, la direction a coordonné les efforts avec les autres directions du ministère ainsi qu'avec les ministères hiérarchiques de manière à pouvoir produire des rapports d'activité courants sur l'initiative gouvernementale.

Le système d'information de gestion est une composante essentielle pour ce qui est de répondre aux besoins généraux du service. Il est une source d'information clé dans le processus de recueil de données ayant rapport aux négociations collectives. Cette activité continue de libérer les ministères clients des efforts laborieux de compilation de données.

Dans le cadre d'une coentreprise avec le ministère de la Santé et des Services communautaires et les corporations hospitalières, la direction a réussi à atteindre les buts visés en matière de présentation de rapports sur les opérations de la partie III ayant trait aux fonctions des ressources humaines et de paye. Pour assurer le succès continu de cette entreprise, un comité d'uniformisation des données et un comité conjoint de gestion ont été formés dans le cadre d'une stratégie d'assurance de la qualité.

Comme au cours de l'année précédente, le groupe gouvernemental de la paye au ministère s'est assuré de la conformité à toutes les lois et politiques fédérales et provinciales des fonctions de la paye relatives aux employés de la partie I et aux pensionnés. Pour ce faire, la direction a tenu des tableaux de contrôle, administré le programme d'avantages imposables, surveillé les rapports de non-conformité de la feuille de paye et réglé les problèmes à cet égard mis au jour par le processus de surveillance. La direction s'est également assurée que toutes les fonctions comptables relatives à la feuille de paye étaient conformes aux pratiques comptables généralement reconnues; elle s'est acquittée de toutes ses fonctions fiscales et de fin d'année financière; elle a remis les retenues à la source au gouvernement fédéral, aux syndicats et aux fournisseurs d'avantages; et elle a rédigé divers rapports, y compris la partie des comptes publics qui porte sur les traitements des employés.

Direction des avantages sociaux des employés des services publics

La Direction des avantages sociaux des employés des services publics (DASESP) a pour mission d'assurer que les programmes d'avantages sociaux des employés répondent aux besoins des employés, des employeurs et des pensionnés du secteur public. Contrairement à la plupart des organismes publics parallèles, la DASESP s'occupe non seulement du secteur spécialisé et à évolution rapide des régimes de retraite à l'intention des employés, mais également d'un deuxième secteur d'activités spécialisé, soit la fourniture de régimes d'assurance et des autres programmes d'emploi connexes.

PSEBB fulfils its mission by:

- managing and administering 11 separate legislated or contractual pension plans for employees under Parts I, II, III and IV of the public service, as well as some quasi-public organizations. This also includes special or short-term programs such as early retirement programs. Table 5 provides statistical information for the pension plans for which the branch is responsible.

- managing a full range of insured and related employment benefit programs for Parts I, II (except teachers' insurances) and III and managing selected programs for Part IV. This includes cost-effectively outsourcing administration of insured plans. Table 6 provides details for the insured benefit programs.

See Table 5 on page 57 Pension Plans and Table 6 on page 58-59 Non-Pension Benefits Summary

PSEBB officials work in an advisory capacity with pension committees and the Standing Committee on Insured Benefits (SCIB) and their sub-committees and co-ordinate the activities of these committees. PSEBB officials also participate in decisions as committee members or trustees. Examples include changes to pension and insured benefit plan design and the selection of external advisors for insured benefit and pension plans.

The branch works with other sections of the department toward successful conclusion of collective bargaining agreements. Staff also work closely with the Office of the Comptroller, Treasury and Debt Management Division, Budget and Financial Management Division and outside actuaries in the preparation of annual accounting letters to be used as input to the public accounts, in the pension fund investment area and in the preparation of the Main Estimates.

The branch works with employers in all four parts of the public service and quasi-public organizations to capture accurate membership, service and contribution data on each employee's pension and/or insured benefits; collect contribution monies including employer shares; issue payments to administrators and investment managers, and maintain financial records. Considerable employer consultation is also carried out by the branch to develop employer-sponsored programs such as Employee and Family Assistance.

La DASESP s'acquitte de sa mission :

- en gérant et en administrant 11 régimes créés en vertu d'une loi ou d'un contrat des employés des parties I, II, III, et IV des services publics, de même que de certaines organisations quasi-publiques. Ces tâches de gestion et d'administration comprennent aussi les programmes spéciaux ou à court terme comme les régimes de retraite anticipée. Le tableau 5 contient des statistiques sur les divers régimes de retraite qui relèvent de la direction.

- en gérant un éventail complet de régimes d'assurance et d'avantages sociaux pour les employés des parties I, II (à l'exception des régimes d'assurance des enseignants) et III, de même que certains programmes pour la partie IV. Elle est appelée à attribuer à contrat l'administration rentable des régimes d'assurance. Le tableau 6 donne des détails sur les régimes d'assurance.

Voir le tableau 5 à la page 57 Régimes de retraite; voir le tableau 6 aux pages 58-59 Résumé des régimes d'assurance

Les employés de la DASESP agissent à titre de conseillers auprès du Comité permanent sur les régimes d'assurance et ses sous-comités, et ils coordonnent les activités de ces comités. Ils prennent part également aux décisions à titre de membres des comités ou d'administrateurs. Mentionnons, par exemple, les modifications à la conception des régimes de retraite ou d'assurance, et la sélection des conseillers externes aux fins des régimes d'assurance et de retraite.

La direction collabore également avec d'autres sections du ministère dans le but de conclure avec succès des conventions collectives. De même, le personnel travaille en étroite collaboration avec le Bureau du contrôleur, la Division de la gestion du Trésor et de la dette, la Division de la gestion financière et du budget, et des actuaires de l'extérieur dans la préparation des lettres comptables annuelles qui servent de complément d'information aux comptes publics, dans le domaine des placements des caisses de retraite et dans la préparation du budget principal.

La direction travaille avec les employeurs des quatre parties des services publics et des organisations quasi-publiques afin de saisir les données sur le nombre exact de membres, les années de service et les cotisations de chaque employé au titre du régime de retraite ou du régime d'assurance; de percevoir les fonds, dont la quote-part des employeurs; d'émettre des paiements aux administrateurs et aux directeurs des investissements; et de tenir des registres financiers. La direction consulte considérablement les employeurs afin d'élaborer des programmes d'employeur comme le Programme d'aide aux employés et à leur famille.

During 1999-2000, progress was made toward finalizing a number of reciprocal pension agreements, ensuring that the N.B. plans' actuarial assumptions are accommodated, for implementation in 2000-2001. These include agreements for the federal public service staff devolved to HRD-N.B. in 1999; Quebec/New Brunswick transfers of public servants and a transfer of teachers among the provinces (a global multi-jurisdiction agreement). As well, an agreement on transfers between the part-time and seasonal employees plan and other N.B. government-sponsored plans was concluded by memo to the Board of Management.

In February 2000, a Voluntary Early Retirement Window program was offered to approximately 1,700 qualifying Part I employees, followed by 14 education sessions across the province to explain the program to these employees. By the March 15th deadline, 1,336 employees (approximately 78 per cent) had elected to take retirement by March 31, 2002. During this six-week period, the branch processed a high volume of additional requests as many of the candidates required pension estimates for alternate retirement dates within the window and/or costings to purchase non-contributory service which could increase the feasibility of taking the package.

Legislated changes to the *Teachers' Pension Act* were proclaimed late in the year. Among revisions to the plan were improved early-retirement provisions and new provisions allowing supply teaching and part-time leave periods to be purchased as service.

A new pension plan for provincial court judges was approved under the *Provincial Court Judges' Pension Act* and the *Members' Pension Act* was amended to comply with the *Income Tax Act*. The definition of "session" was amended in both the *MPA* and the *Members' Superannuation Act* to limit crediting of service to one session per year.

Non-legislated plan activity included changes to the Pension Plan for CUPE Employees of New Brunswick Hospitals which implemented a "joint trusteeship" model with a board of trustees, comprised of employer and member representatives, being jointly responsible for all aspects of the plan.

Durant l'année 1999-2000, des progrès ont été réalisés afin de mettre au point certains accords réciproques de transfert de pension, assurant la prise en compte des hypothèses actuarielles au titre des régimes de retraite du Nouveau-Brunswick, afin de les implanter en 2000-2001. Mentionnons les accords concernant les fonctionnaires fédéraux qui sont passés sous la responsabilité de Développement des ressources humaines-NB en 1999; les transferts de fonctionnaires entre le Québec et le Nouveau-Brunswick et le transfert interprovincial d'enseignants (accord global multipartisme). De même, un accord de transfert entre le régime de retraite des employés à temps partiel et saisonniers et d'autres régimes de retraite du gouvernement du Nouveau-Brunswick a été conclu par la voie d'un mémoire au Conseil de gestion.

En février 2000, un programme de retraite anticipée volontaire (PRAV) a été offert à quelque 1 700 employés admissibles de la partie I. Quatorze séances d'information ont suivi dans la province pour expliquer le programme aux employés. À la date limite du 15 mars, 1 336 employés (environ 78 p. 100) avaient choisi de prendre leur retraite d'ici le 31 mars 2002. Durant cette période de six semaines, la direction a traité un volume élevé de demandes additionnelles, car bon nombre des employés admissibles avaient besoin d'une estimation de la rente en fonction de certaines dates de départ à la retraite dans le cadre de la période prévue ou de l'établissement du coût de rachat de périodes de service non contributif, ce qui accroîtrait les possibilités de se prévaloir de l'offre.

Des modifications législatives à la *Loi sur la pension de retraite des enseignants* ont été promulguées à la fin de l'année. Parmi les révisions au régime, mentionnons l'amélioration des dispositions concernant la retraite anticipée et l'établissement de nouvelles dispositions autorisant le rachat de périodes de congés dans le cas des enseignants suppléants et à temps partiel.

Un nouveau régime de retraite à l'intention des juges de la Cour provinciale a été approuvé en vertu de la *Loi sur la pension des juges de la Cour provinciale*, et la *Loi sur la pension des députés* à des fins de conformité avec la *Loi de l'impôt sur le revenu*. La définition de « session » a été modifiée dans la *Loi sur la pension des députés* et la *Loi sur la pension de retraite des députés* pour qu'une seule session par année entre en ligne de compte dans les crédits de pension.

Pour ce qui est des activités reliées aux régimes non prévus par la loi, des modifications ont été apportées au régime de retraite des employés des hôpitaux du Nouveau-Brunswick, inscrits au SCFP. On a implanté un «modèle d'administration conjointe» avec un conseil d'administration formé de représentants de l'employeur et des cotisants, qui a la responsabilité commune du régime sous tous ses aspects.

Significant changes were made to the CUPE hospital workers' plan, improving several early retirement provisions (lessening the actuarial reduction on early pensions and increasing the bridge benefit to age 65). As well, the general rate of pension benefit accrual was increased. Both the CUPE and Certain Bargaining Employees plans for hospital workers applied some of their fund surplus to improve existing pensions of all current retirees requiring pension increase calculations. In addition, because CUPE plan improvements in late 1999 were retroactive to 1997, a significant project was required to recalculate pensions, determine retro-activity and revise records for 300 members who had retired in that time.

Similarly, a decision to share some of the Part II General Labour and Trades plan surplus with 982 pensioners was implemented in 1999.

A corporate attendance management policy was developed in Parts I, II and III of the public service. New and enhanced employer leave-tracking systems will allow for increasingly accurate measurement of the policy impact on leave patterns.

The corporate Employee and Family Assistance Program introduced for Part I of the public service, effective May 1, 1998, had a 26 per cent increase in utilization over the first year of operation. It will continue to be an important element in the employer's promotion of wellness for its employees.

In addition to the VERW presentations, the branch provided 88 other information sessions to employees and employers in all parts of the public service on the benefits programs and related reference tools.

The branch also prepared and delivered the following communications materials to the employees of the public service:

- Pension plan booklet setting out provisions of the CUPE, General Labour and Trades - Part II plan;
- Volume 2 of the CBE Hospital Employees Newsletter on pension plan surplus;
- 1998 Administrator's Report for the CBE pension plan;
- the new "Web" medium was introduced by branch staff who developed two Web sites for Part I employees, i.e., accessed within the N.B. government Intranet security;

Des modifications considérables ont été apportées au régime de retraite des employés des hôpitaux, ce qui s'est traduit par l'amélioration de plusieurs dispositions concernant la retraite anticipée (diminution de la réduction actuarielle au titre de la pension anticipée et prolongement des prestations de raccordement jusqu'à l'âge de 65 ans). De même, il y a eu augmentation du taux général de calcul des prestations. Les deux régimes, soit celui des employés inscrits au SCFP et celui de certains employés syndiqués des hôpitaux, ont utilisé une partie de leur excédent au titre de la caisse de retraite afin d'améliorer les pensions existantes de tous les retraités actuels pour lesquels le calcul d'une augmentation de la pension s'imposait. De plus, comme les améliorations apportées au régime du SCFP à la fin de 1999 étaient rétroactives à l'année 1997, un projet d'envergure a été entrepris pour calculer à nouveau les pensions, déterminer la rétroactivité et réviser les dossiers de 300 membres qui avaient pris leur retraite durant cette période.

Dans la même veine, on a donné suite en 1999 à la décision de répartir une partie de l'excédent au titre de la caisse de retraite des manoeuvres et des hommes de métiers de la partie entre 982 pensionnés.

Une directive gouvernementale sur la gestion des assiduités a été élaborée à l'intention des employés des parties I, II et III des services publics. Des systèmes de suivi nouveaux et améliorés permettront de mesurer avec plus d'exactitude les répercussions de la directive sur l'utilisation des congés.

Implanté le 1er mai 1998 dans la partie I des services publics, le Programme d'aide aux employés et à la famille du gouvernement a enregistré une augmentation de 26 p. 100 de son utilisation par rapport à la première année de mise en oeuvre. L'employeur continuera d'en faire un élément important dans la promotion du mieux-être des employés.

En plus des 14 présentations spéciales sur le PRAV, la direction a donné 88 séances d'information sur les régimes d'avantages et les outils de référence pertinents aux employés et aux employeurs de toutes les parties des services publics.

De même, la direction a rédigé et distribué le matériel de communications suivant aux employés des services publics :

- livret sur les dispositions du régime de retraite des manoeuvres et des hommes de métiers, SCFP - partie II;
- le volume 2 du bulletin de certains employés syndiqués des hôpitaux au sujet de l'excédent au titre de la caisse de retraite,
- le rapport de l'administrateur de 1998 au sujet du régime de retraite de certains employés syndiqués;
- le nouveau média « Web », qui a été implanté par le personnel de la direction; deux sites Web ont été mis au point pour les employés de la partie I, dont l'accès est offert par le truchement de la sécurité du gouvernement du Nouveau-Brunswick sur Intranet;

- "Intellinet" site contains links to both management and employee reference materials, e.g., the acts and regulations, the Administration Manuals of human resource and all other policies, collective agreements, the PSSA Pension Plan booklet, contents of all insured benefit pamphlets in the employee benefit package, job listings for all "open" competitions. Approximately 30,000 "hits" in the first year of operation reflect the growing usage of this new resource, and

- "employee self-service" site for Part I employees, jointly developed with HRIS to provide access to an employee's own payroll, classification, salary and leave information as well as pension statement data. An on-line pension estimate calculator is included to provide employees with calculations based on the statement information and various date-scenario data they feed in. Also a purchase of service calculator can assist PSSA pension plan members in estimating the cost to purchase periods of non-contributory service under this plan. It contains the "Marriage Breakdown" booklet for employees re the sharing of pension benefits, and it links to other human resource materials via the above Intellinet site.

- In addition, the branch hosted an annual education day to which union and employer representatives are invited where a number of specialist presenters explore new trends or topics of high interest in the benefits field.

- Various insured benefits topics were addressed in two newsletters and four "Newsflash" bulletins to employees or retirees describing costs and highlighting specific plan provisions.

- Communication materials were developed to support the attendance at work policy.

- Other communications initiatives related to employee wellness included:

  - a well attended "Health Day" using the lobby of the Centennial Building as an information centre, providing blood-pressure measurement, and

  - a "Virtual Health Centre" available to Part I employees providing links to interesting health-information Internet sites via the "Intellinet" site.

- le site « Intellinet » qui renferme des liens vers le matériel de référence de la direction et des employés, comme les lois et les règlements, les Manuels d'administration des ressources humaines et les autres directives, les conventions collectives, le livret du régime de retraite des employés des services publics, les dépliants sur les régimes d'assurance dans le cadre des avantages sociaux offerts aux employés et la liste de tous les concours « publics ». Les quelque 30 000 visiteurs durant l'année financière témoignent de la popularité croissante de cette nouvelle ressource;

- le site de « libre-service » à l'intention des employés de la partie I, qui a été mis au point conjointement avec le SIRH pour que chacun puisse accéder aux renseignements sur la paye, à la classification et aux congés le concernant, de même qu'à son état de cotisation au régime de retraite. Un module d'estimation de la rente en direct permet aux employés d'obtenir des calculs en fonction des données figurant dans l'état de cotisation et des différentes dates qu'ils entrent. De même, grâce à un module de calcul pour le rachat de service, les cotisants au régime de retraite des employés des services publics peuvent obtenir une estimation du coût de rachat relativement à des périodes de service non contributif aux termes du régime. Ils peuvent accéder également par le site Intellinet ci-dessus au livret sur la « rupture du mariage » quant à la répartition des prestations de retraite, et à d'autres documents sur les ressources humaines.

- De plus, la direction a organisé une journée d'éducation annuelle à l'intention des représentants des syndicats et des employeurs où certains spécialistes ont donné des présentations sur les nouvelles tendances ou les dossiers d'actualité dans le domaine des prestations.

- Différents sujets ayant trait aux régimes d'assurance ont été abordés dans les deux bulletins et les quatre bulletins « Nouvelles éclairs » à l'intention des employés ou des retraités qui décrivent les coûts et présentent des dispositions précises des régimes.

- On a élaboré du matériel de communications à l'appui de la directive sur l'assiduité au travail.

- Parmi les autres activités de communications portant sur le mieux-être des employés, mentionnons les suivantes :

  - une « journée de sensibilisation à la santé » qui a attiré beaucoup de participants. Dans l'entrée de l'édifice du Centenaire, on avait établi un centre d'information, un service de dépistage de l'hypertension, et autres;

  - un « centre virtuel de la santé » à l'intention des employés de la partie I qui offre des liens vers des sites d'information intéressants sur la santé par le truchement du site « Intellinet ».

- The branch issued annual pension statements to active contributors under the *Public Service Superannuation Act* (distributed July 1999 for Dec. 31, 1998, data). This included the first PSSA statements for school board management and some school board district office staff who opted for the PSSA plan. Following a major conversion project for pre-1995 pension data on approximately 8,500 employees under CUPE and Certain Bargaining Employees Hospital pension plans, the first annual statements via PIBA were set up for these plans, for distribution in April 2000. Annual statements for Teachers' Plan members were delayed to 2000-2001, by agreement, in order to reflect the impact of the *Teachers' Pension Act* changes.

The PIBA system, which supports statements and administrative requirements, has been maintained and enhanced through three major releases of required changes programmed and tested in PSEBB, to keep pace with plan changes and Revenue Canada requirements. With the repatriation of the two hospital plans' administration to the branch from an external administrator, PIBA utilization has grown significantly. Continuity of system support was assured this year through additional Y2K testing and contingency plans.

The branch undertook a business-process improvement initiative beginning with analysis of several transaction flows and the extraction of some data on transaction volumes and phone calls. To date, this has led to set-up of a specialized "purchase of service" unit, and analysis toward standard-setting will continue.

A new efficiency tool has been provided by the implementation of the PSEBB Intranet site allowing quick access to materials that assist branch staff in carrying out their work: e.g., an on-line orientation manual, user manuals for various systems, all schedules of committee meetings, listings of members and minutes of meetings, and many other links.

In continuing efforts to remain current with upcoming challenges and current benchmarks and best practices in the industry, PSEBB hosted two multi-jurisdictional conferences:

- a three-day event, the Public Sector Pension Administrators' conference for all public sector administrators across Canada, and

- La direction a émis des états de cotisation annuels aux cotisants actifs en vertu de la *Loi sur la pension de retraite dans les services publics* (distribution en juillet 1999 des états en date du 31 décembre 1998). Les cadres des conseils scolaires et certains employés de bureau des districts scolaires qui avaient opté pour le régime de retraite des employés des services publics ont également reçu leur premier état de cotisation. Après un projet d'envergure de conversion des données sur les états de cotisation préalables à 1999 de quelque 8 500 employés cotisant aux régimes du SCFP et de certains employés des hôpitaux, il y a eu établissement des premiers états de cotisation annuels par le truchement du système d'administration des pensions et des régimes d'assurance (SAPRA) en vue de les distribuer en avril 2000. L'établissement des états de cotisation annuels à l'intention des cotisants au régime de retraite des enseignants a été reporté à 2000-2001, d'un commun accord, afin de tenir compte des modifications apportées à la *Loi sur le régime de retraite des enseignants*.

Le SAPRA, qui soutient les états de cotisation et les besoins administratifs, a été maintenu et amélioré par la voie de trois versions importantes qui ont été programmées et éprouvées à la DASESP pour se tenir au fait des modifications aux régimes de retraite et aux exigences de Revenu Canada. L'utilisation du SAPRA a beaucoup augmenté depuis que l'administration, auparavant assurée à l'extérieur, des deux régimes de retraite des employés des hôpitaux est passée sous la responsabilité de la direction. La continuité du soutien au système a été assurée cette année par l'établissement des plans additionnels de conformité et de secours pour le problème de l'an 2000.

La direction a entrepris d'améliorer les méthodes administratives par l'analyse de plusieurs flux de transactions et la saisie de certaines données sur les volumes de transactions et les appels téléphoniques. Jusqu'à présent, ce projet a mené à l'établissement d'une unité spécialisée dans le « rachat de services »; l'analyse en vue de l'établissement de normes se poursuivra.

L'implantation du site Intranet de la DASESP a offert un nouvel outil d'efficience, permettant d'accéder rapidement au matériel qui aide le personnel de la direction à s'acquitter de ses fonctions : manuel d'orientation en direct; guides de l'utilisateur de différents systèmes; horaires des réunions de comités; listes de membres et procès-verbaux; et bien d'autres liens.

Dans ses efforts constants afin de demeurer au fait des défis à venir et des repères et des pratiques exemplaires en vigueur dans le secteur, la DASESP a accueilli deux conférences multipartites :

- la conférence des administrateurs des régimes de retraite du secteur public, à l'intention de tous les administrateurs du secteur public au Canada, qui a duré trois jours;

- a two-day quantitative services measurement group of seven administrators reviewed the 1999 benchmarking results, to refine the related processes and explore issues.

- un groupe de mesure de services quantitatifs composé de sept administrateurs s'est réuni pendant deux jours pour examiner les résultats des analyses comparatives de 1999 afin d'améliorer les procédés connexes et d'examiner les questions en jeu.

Table 5 / Tableau 5

PENSION PLANS/RÉGIMES DE RETRAITE

Plan Régime	Year Ending Année finissant le	Number of Members Nombre de participants	Employee Contributions Cotisations des employés	Employer Contributions Cotisations des employeurs	Number of Pensioners in-pay Nombre de pensionnés recevant des prestations	Pension Payroll Feuille de paye des pensions	Pension Fund Fonds de pension
Public Service Superannuation Act / Loi sur la pension de retraite dans les services publics	03/31/2000	18,403	$46,785,381	$80,168,358	8,043	$110,980,605	$3,172,267,069
Teachers' Pension Act / Loi sur la pension de retraite des enseignants	03/31/2000	9,095	$29,435,370	$87,330,436	5,356	$120,400,725	$3,008,904,365
Members' Superannuation Act / Loi sur la pension de retraite des députés	03/31/2000	55	325,628	$2,446,917	96	$2,772,547	--
Provincial Court Act *Loi sur la Cour provinciale*	03/31/2000	25	$225,460	$1,796,000	27	$1,062,508	$22,023,226
Ombudsman Act *Loi sur l'Ombudsman*	03/31/2000	--	--	$172,118	2	$172,118	--
Pension Plan for Certain Bargaining Employees of N.B. Hospitals / Régime de pension de certains employés syndiqués des hôpitaux du N.-B.	12/31/99	5,453	$9,470,554	$9,306,144	658	$11,186,963	$526,534,933
Pension Plan for CUPE Employees of N.B. Hospitals / Régime de pension des employés, inscrits au SCFP des hôpitaux du N.-B.	12/31/99	4,402	$4,135,326	--	1,610	$9,612,871	$357,996,084
Pension Plan for Management Employees of N.B. School Districts / Régime de pension des cadres des districts scolaires du N.-B.	12/31/99	--	--	--	56	$590,529	$14,304,144
Pension Plan for General Labour, Trades and Services of N.B. School Districts / Régime de pension pour les manoeuvres, hommes de métiers et de services des districts scolaires du N.-B.	12/31/99	1,913	$2,311,408	$2,162,187	913	$9,074,961	$151,458,380
Pension Plan for Secretarial and Clerical of N.B. School Districts / Régime de pension pour les secrétaires et les commis aux écritures des districts scolaires du N.-B.	12/31/99	532	$454,521	$427,907	101	$647,055	$29,022,679
Pension Plan for Part-time and Seasonal Employees of the Province of N.B. / Régime de retraite des employés à temps partiel et saisonniers du gouvernement du N.-B.	12/31/99	2,510	2,131,304	$2,131,304	--	---	$15,606,043

* Number of members includes active, inactive and members on leave / *Le nombre de participants comprend les participants actifs, les participants non actifs et les participants en congé.

Table 6 / Tableau 6

Non-Pension Benefits Summary/Résumé des autres avantages sociaux

	Long-term Disability Invalidité longue durée		Health and Dental Soins de santé et dentaires		Deferred salary Salaire Différé
	General Général	Nurses and CUPE 1251 Infirmières et SCFP 1251	Health Soins de santé	Dental Soins dentaires	
Plan Year Ending Année du régime se terminant	30-06-00	30-06-00	30-06-00	30-06-00	01-04-00
Number Covered Nombre d'assurés	10,375	5,742	28,309	23,692	58
Total Coverage Couverture totale	$21,292,525	$9,792,483	N/A - S/O	N/A - S/O	N/A - S/O
Number of Claims Nombre de demandes	116	206	N/A - S/O	N/A - S/O	N/A - S/O
Amount Montant	$2,115,460	$3,188,195	$29,250,101	$6,835,540	N/A - S/O
Disability Reserves Réserves pour invalidités	$7,605,200	$11,407,800	N/A - S/O	N/A - S/O	N/A - S/O
Number of Disability this Year Nombre d'invalidités cett année	63	105	155	147	N/A - S/O
Disability Total Total des invalidités	323	526	290	275	N/A - S/O
Number of Conversions Nombre de conversions	N/A - S/O	N/A - S/O	N/A - S/O	N/A - S/O	N/A - S/O
Conversions Charge Frais des conversions	N/A - S/O	N/A - S/O	N/A - S/O	N/A - S/O	N/A - S/O

Table 6 *(continued)*/Tableau 6 *(suite)*

Group Life Insurance Assurance vie collective			Accidental Death and Dismemberment Décès ou mutilation par accident			Employee and Family Assistance Program Programme d'aide aux employés et à leur famille	
Basic Base	Supplementary Supplémentaire	Dependent Personnes à charge	Basic Base	Supplementary Supplémentaire	Voluntary Volontaire	Employees Employé(e)s	Dependents Personnes à charge
30-04-00	30-04-00	30-04-00	30-04-00	30-04-00	30-04-00	30-04-00	
29,547	13,738	15,918	29,547	13,738	16,734	11,176	
$1,070,606,721	$830,241,501	$286,524,000	$1,070,606,721	$830,241,501	$2,884,230,000		
45	23	53	10	7	17	1,206	935
$1,569,364	$1,470,957	$552,000	$217,804	$259,261	$1,613,460	$274,860	$225,574
$1,710,619	$3,308,158	N/A - S/O	N/A -S/O	N/A -S/O	N/A -S/O	N/A -S/O	N/A -S/O
213	210	102	213	210	108	N/A -S/O	N/A -S/O
890	390	427	890	390	587	N/A - S/O	N/A -S/O
83	9	0	N/A -S/O	N/A -S/O	N/A -S/O	N/A -S/O	N/A -S/O
$229,577	$38,478	0	N/A -S/O	N/A -S/O	N/A -S/O	N/A -S/O	N/A -S/O

Notes